

OPINNÄYTETYÖ

Osallisuuden ja toimijuuden edistäminen kuntouttavassa työtoiminnassa

Janita Kareinen

Yhteisöpedagogi AMK

(210 op)

11/2023

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi AMK, järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijät: Janita Kareinen

Opinnäytetyön nimi: Osallisuuden ja toimijuuden edistäminen kuntouttavassa työtoiminnassa

Sivumäärä: 36 ja 19 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Sari Höylä

Työn tilaaja(t): Setlementti Louhela

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa liittyen osallisuuden ja toimijuuden edistämiseen kuntouttavassa työtoiminnassa työntekijöiden ja organisaation näkökulmasta. Työn tilaajana oli Setlementti Louhela, jolle tarkoituksena oli myös tehdä opas ohjaus- ja kehittämistyön tueksi. Tällaista opasta ei Louhelalla vielä ole ollut ja tilaajan kanssa koimme aihepiirin tärkeäksi ja ajankohtaiseksi.

Opinnäytetyössä käytettiin tutkimusmenetelminä asiantuntijahaastattelua, teemahaastatteluja ja aivoriieheä. Teoreettinen tietoperusta käsittelee osallisuutta, toimijuutta, kuntouttavaa työtoimintaa ja ohjaustyötä.

Opinnäytetyön tuotoksena tehtiin tilaajalle opas osallisuuden ja toimijuuden edistämisen avuksi ohjaustyöhön. Opas sisältää lyhyesti tietoa käsitteistä, pohdintatehtäviä ja vinkkejä osallisuutta ja toimijuutta edistävään ohjaustyöhön ja työn kehittämiseen. Oppaassa on hyödynnetty tehtyjä haastatteluja ja aivoriieheä ja se on tehty asiakaslähtöisestä näkökulmasta. Työ lisäsi tietämystä siitä, miten osallisuutta ja toimijuutta voidaan kuntouttavassa työtoiminnassa edistää, mitkä asiat siihen vaikuttavat ja millaisia haasteita edistämiseen mahdollisesti liittyy. Työ lisää ymmärrystä siihen, että osallisuuden ja toimijuuden edistämiseen liittyvät erilaiset seikat aina yhteiskunnasta yksilötasolle asti. Samalla se todentaa sitä, miten organisaation toimintatavoilla voidaan edistää näitä asioita.

Asiasanat: osallisuus, toimijuus, kuntouttava työtoiminta, ohjaus

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Bachelor of Humanities, Degree Programme in NGO and Youth Work

Author: Janita Kareinen
Title: Promoting inclusion and agency in rehabilitative work
Number of Pages: 36 and 19 attachment pages
Supervisor(s): Sari Höylä
Commissioned by: Setlementti Louhela

The purpose of this thesis was to afford information of promoting inclusion and agency in rehabilitative work from the view of employees and organisation. This thesis was commissioned by Setlementti Louhela whom was purpose to make a guide to help with guidance and development work. Louhela doesn't have had this kind of guidance before and with a commissioner we thought the subject matter is important and current.

The research methods that were used in this thesis were an expert interview, theme interviews and brainstorming. The theoretic base consists of inclusion, agency, rehabilitative work and guidance work.

The guide of promoting inclusion and agency in rehabilitative work was made for the output of this thesis. The guide has tersely information of the concepts, some deliberation tasks and tips for inclusion and agency promoting guidance work and developing it. In the making of the guide has been utilized the interviews and brainstorming and it has been made from the view of customer oriented approach.

The thesis increased knowledge of how to promote inclusion and agency rehabilitative work, what kind of subjects can affect to it and what kind of challenges it possibly has. The thesis increases information that there is different matters that are related to promoting inclusion and agency from society up to individual level. At the same time it authenticates how these things can be promoted with the prosedures of the organization.

Keywords: inclusion, agency, rehabilitative work, guidance

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	JÄRJESTÖT EDISTÄMÄSSÄ HYVINVOINTIA YHTEISKUNNASSA ..	7
	2.1 Tilaajan esittely: Setlementti Louhela	7
	2.2 Setlementtiliike Suomessa	8
3	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	9
	3.1 Osallisuus.....	9
	3.2 Toimijuus	10
	3.3 Osallisuuden ja toimijuuden edistäminen yhteiskunnassa.....	11
	3.4 Kuntouttava työtoiminta	13
	3.5 Ohjaustyö	14
4	OPINNÄYTETYÖSSÄ KÄYTETYT MENETELMÄT	16
	4.1 Haastattelu menetelmänä: asiantuntijahaastattelu ja yksilöhaastattelu.....	16
	4.2 Aivoriihi.....	17
5	TULOKSET	18
	5.1 Asiantuntijahaastattelu.....	18
	5.2 Yksilöhaastattelut.....	22
	5.3 Aivoriihi.....	25
6	TUOTOS	31
	6.1 Oppaan suunnittelu	31
	6.2 Oppaan tekeminen ja toteutus.....	31
	6.3 Oppaan onnistumisen arviointi	32

7	POHDINTA.....	34
	7.1 Työn onnistumisen arviointi	34
	7.2 Johtopäätökset.....	35
	LÄHTEET	37
	LIITTEET.....	40

1 JOHDANTO

Osallisuus edistää hyvinvointia yksilöillä ja yhteisöissä. Vahva osallisuuden kokemus luo myös hyvän pohjan suhteiden rakentumiselle ja turvalliselle elinympäristölle. Osallisuuden edistämiseksi tärkeää on ihmisten huomioiminen niin, että heillä olisi mahdollisuus tulla kuul- luiksi. Osallisuutta edistävät monet erilaiset tahot, organisaatiot ja yhteisöt. Kaikki ketkä tekevät osallisuutta edistävää työtä, nähdään osallisuuden edistäjinä yhteiskunnassa. (Terve- den- ja hyvinvoinnin laitos 2023c, 14-16.) Osallisuutta edistetään erilaisissa ohjausympäristöissä. Ohjauksessa etsitään keinoja, joiden avulla ohjattavan on mahdollista tun- nistaa omat kykynsä ja voimavaransa, pohtia omien toimintamalliensa toimivuutta ja mahdol- lisesti oppia uusia tapoja toimia eri tilanteissa. Toimijuuteen liittyy yksilön aktiivinen toimiminen sekä kyky toimia monenlaisissa suhteissa. Hän pystyy luottamaan myös toisten osaamiseen tarpeen vaatiessa. Hän kykenee tarvittaessa nostamaan esiin omia pohdintojaan niin, että muutkin voivat niitä hyödyntää. (Vehviläinen 2020, luku “Miten ohjataan toimijuutta tukien?”.)

Osallisuus ja toimijuus toteutuessaan edistävät ihmisten hyvinvointia ja siksi niiden to- teutumista on syytä tarkastella silloin, kun suunnitellaan, tuotetaan, arvioidaan ja kehitetään palveluita ja toimia, jotka edistävät hyvinvointia ja terveyttä. Opinnäytetyön tilaaja Setlementti Louhela on organisaatio, joka toimii Järvenpäässä ja sen lähialueilla alueen asukkaille. Louhe- lassa järjestetään myös kuntouttavaa työtoimintaa, jonne myös tämä työ on kohdennettu. Opinnäytetyön myötä on tarkoitus on tuoda esiin työntekijöiden omia kokemuksia ja ajatuksia heidän työstään kuntouttavassa työtoiminnassa. Tavoitteena on saada tietoa osallisuuden ja toimijuuden edistämisestä ja tukemisesta kuntouttavassa työtoiminnassa. Työn tuotoksena tehdään opas kuntouttavan työtoiminnan tueksi, mutta opasta voi halutessaan käyttää myös muunlaista ohjaustyötä tekevä henkilö eli sitä pystyy soveltamaan eri toimintaympäristöihin.

2 JÄRJESTÖT EDISTÄMÄSSÄ HYVINVOINTIA YHTEISKUNNASSA

Suomessa järjestöillä on keskeinen asema jäsenten välisen sosiaalisen toiminnan edistämässä, vaikuttamistoiminnassa ja erilaisten palveluiden tuottamisessa. Palveluita on kohdistettu eri kohderyhmille ja ne voivat sisältää esimerkiksi jonkinlaista neuvontatyötä, ohjausta, valmentamista ja tukea sekä erilaista toimintaa. Järjestöt voivat myös tarjota esimerkiksi kuntoutus-, hoiva- ja asumispalveluita. Järjestöt ja yhdistykset kuuluvat kolmanteen sektoriin kuten myös seurakunnat, säätiöt ja vapaaehtoistyötä tekevät yhteisöt. (Lind 2022, 129.) Järjestöt voidaan nähdä yksinä yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvointia edistävinä tahoina yhteiskunnassa.

2.1 Tilaajan esittely: Setlementti Louhela

Työn tilaajana toimii Järvenpään Setlementti Louhela, joka on uskonnollisesti ja poliittisesti sitoutumaton järjestö, joka toimii Järvenpäässä sekä muualla Uudellamaalla. Louhela on yksi Suomen Setlementtiliittoon kuuluvista setlementeistä ja on osa myös kansainvälistä setlementtiliikettä. (Setlementti Louhela 2023a.)

Louhela järjestää toimintaa eri ikäisille ihmisille ja ryhmille. Nettisivuilla on eriteltyä erikseen osiot lapsiperheille, nuorille, maahan muuttaneille, työikäisille sekä ikäihmisille. Lisäksi järjestöllä on tarjolla erilaista vapaa-ajan toimintaa, vapaaehtoistoimintaa ja juhla- ja pitopalvelua. (Setlementti Louhela 2023b.)

Setlementti Louhelassa järjestetään kuntouttavaa työtoimintaa. Pajatoimintaa on eri painotuksilla ja niissä pystytään räätälöimään tehtävät osallistujan tilanteen mukaan. Etäkuntouttava toteutetaan etäyhteydellä omalla äylaitteella osallistumalla. Louhelan tarjoamat yksilöpaikat kuntouttavassa työtoiminnassa voidaan järjestää Nurmijärven Olkkari-kirppiksellä, kiinteistöhuollossa, olohuonetoiminnassa tai olohuonelähetin tehtävissä. (Setlementti Louhela 2023c.)

2.2 Setlementtiliike Suomessa

Setlementtiliiton (2023) mukaan setlementtiliike on kansalaisliike, jonka tarkoituksena on edistää vuoropuhelua ihmisten välillä, lisätä merkityksellisiä kokemuksia sekä läpi elämän kestävästä oppimisesta. Toiminnan tavoitteena on parantaa etenkin heikommassa asemassa olevien ihmisten olosuhteita. (Setlementtiliitto 2023a.)

Setlementtiliikkeeseen kuuluu 35 eri paikallisesti toimivaa yhdistystä eli setlementtiä. Setlementtiliikkeen arvot ovat rohkeus ja luottamus, paikallisuus ja yhteisöllisyys sekä yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus. (Setlementtiliitto 2023a.)

Setlementtityötä tehdään Suomessa lasten, nuorten ja ikäihmisten parissa. Näiden lisäksi työtä tehdään muun muassa opintoihin, kulttuuriin ja asumiseen liittyvien palveluiden parissa. (Setlementtiliitto 2023b.) Näiden lisäksi setlementtiliikkeen toimintaan sisältyy sukupuolisensitiivinen työ, kansalaistoiminta, haastavissa elämäntilanteissa tukeminen sekä yhdenvertaisuutta edistävä työ. (Setlementtiliitto 2023c.) Setlementtiliikkeen tarkoituksena on tukea kaikenikäisiä läpi elämän ja tukea ihmisten mahdollisuuksia toimia yhteisöissä (Setlementtiliitto 2023a).

3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käydään läpi osallisuuden ja toimijuuden ja niiden edistämisen lisäksi kuntouttavaa työtoimintaa ja ohjaustyötä, jotka liittyvät opinnäytetyöhön ja sen aihepiiriin. Teoriaosuudessa on hyödynnetty kirjallisuuden lisäksi erilaisia nettisivuja ja verkkojulkaisuja.

3.1 Osallisuus

Sosiaalipedagogisena käsitteenä osallisuus nähdään asiana, jonka toteutuessa ihminen yhteisöön kuulumisen ja toimintaan osallistumisen lisäksi omaa henkilökohtaisesti kokemuksen siitä, että hän kuuluu kyseiseen yhteisöön. Osallisuutta voi olla yksilöiden ja yhteisön lisäksi myös yhteiskunnallisella tasolla. (Nivala & Ryyänen 2019, 138.)

Sosiaalipedagogisesta näkökulmasta osallisuuden perusta muodostuu suhteissa, jotka saavat ihmiselle tunteen, että hän on osa yhteisöä. Osallisuuden toteutumisen ehtona osallistuminen nähdään sellaisena aktiivisena läsnäolona, jossa osallistuja on vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja saa rakennettua siten suhteita. Osallisuuden toteutumisen kannalta keskeistä on, että osallistuja pystyy vaikuttamaan yhteisön asioihin, tulemaan huomioduksi ja osallistumaan sellaiseen toimintaan, jonka tarkoituksena on kehittää yhteisöä. Osallisuuden toteutuminen edellyttää sekä toimintaan osallistumisen että kuulumisen yhteisöön. (Nivala & Ryyänen 2019, 138-139.)

Osallisuus toteutuessaan mahdollistaa vaikuttamisen omaan elämään, erilaiseen toimintaan ja palveluihin sekä sellaisiin häntä ympäröiviin yhteisiin asioihin, jotka koskettavat häntä itseään. Osallisuuden ilmeneminen voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: yksilön omaa elämää koskettavaan päätösvaltaan, prosesseihin, joissa yksilö kykenee vaikuttamaan myös ympärillä tapahtuviin asioihin sekä paikallisella tasolla tapahtuvaan osallisuuteen. (Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017, 5.)

Osallisuuden toteutuminen edellyttää, että yksilöllä on sellaiset fyysiset, psyykkiset ja tiedolliset olosuhteet, jotka mahdollistavat osallistumisen ympärillä tapahtuviin asioihin. Yksilön tulisi saada yhteiskunnallisten asioiden lisäksi vaikuttaa häntä itseään koskettaviin asioihin. Palvelujärjestelmien kehittämisessä asiakkaat tulisi ottaa mukaan prosessiin. (Aaltio 2013, 71.)

Esimerkiksi palautteen kerääminen on yksi monista tavoista ottaa palvelun käyttäjien näkökulmia ja kokemuksia huomioon. Tämä kuitenkin edellyttää, että saatua palautetta hyödynnetään palvelun kehittämisessä.

3.2 Toimijuus

Toimijuudella viitataan itse toimintaan, yksilön aloitteellisuuteen ja sekä kykyyn ottaa toimijan rooli. Toimijuutta voi olla niin yksilöiden lisäksi erilaisilla ryhmillä ja yhteisöillä. Ohjaustyössä toimijuuden kannalta olennaista on toimijan kokemus siitä, että ohjausprosessi on hänen elämänsä kannalta tärkeä. Keskeistä on, että toimija itse tekee ja haluaa tehdä ohjausprosessiin liittyviä päätöksiä. Toimija pystyy myös vastaamaan omista valinnoistaan. (Vehviläinen 2020, luku ”Miten ohjataan toimijuutta tukien?”.)

Toimijuus voi toteutua silloin, kun yksilö on halukas vaikuttamaan elämäänsä, hän pystyy tekemään niin ja hänellä on mahdollisuudet tähän. Elämäkokemuksella, ihmissuhteilla ja sillä, millaisina ihminen kokee omat vaikuttamismahdollisuutensa ja millaisia vaikuttamismahdollisuuksia ympäröivä yhteiskunta hänelle tarjoaa on vaikutusta toimijuuteen. Toimijuuden toteutuminen edellyttää, että yksilöllä on perus- ja ihmisoikeuksiin perustuva vapaus tehdä päätöksiä, jotka liittyvät hänen omaan elämäänsä. (Mönkkönen 2018, 157-160.) Suhteiden ja rakenteiden lisäksi toimijuuteen vaikuttavat toimijat omilla valinnoillaan. (Vanhalakka-Ruoho, Silvonen & Kauppila 2015, luku “Johdanto: Toimijuus näkökulmana ohjaukseen”.)

Itä-Suomen yliopiston kasvatustieteiden professori Vanhalakka-Ruoho mainitsee kirjoituksessaan Elderin (1994;1998) kehittämän elämäkulun tutkimuksen toisen periaatteen, joka käsittelee toimijuutta. Sen mukaan yksilöt luovat omaa elämäänsä tehden erilaisia valintoja toimien yhteiskunnan asettamien raamien sekä sen tarjoamien mahdollisuuksien mukaan. Yksilöt etsivät eri valintoja sekä ratkaisuja löytääkseen erilaisia vaihtoehtoja ymmärtäen kuitenkin ne raamit, jotka tähän ovat olemassa. (Vanhalakka-Ruoho 2014, 194.)

Professori Vanhalakka-Ruohon (2014) mukaan toimijuus liitetään usein aktiivisuuteen, jonkinlaiseen eteenpäin pyrkimiseen sekä toimintaan, jonka lopputulema on myös muille näkyvä. Toimijuus ei kuitenkaan aina näy vain erilaisina saavutuksina, vaan siihen liittyy myös joskus odottaminen ja tekemättömyys. (Vanhalakka-Ruoho 2014, 198.)

3.3 Osallisuuden ja toimijuuden edistäminen yhteiskunnassa

Osallisuuden edistämässä tulisi huomioida monitasoisuus: edistämistä tulisi tehdä kulttuurisesti, käytänteissä, rakenteissa ja strategiatasolla. Yhteiskunnan monet eri palvelut esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuoltoon ja työllisyyteen liittyen edistävät osallisuutta. Muita osallisuutta edistäviä tahoja eri-ikäisille ovat esimerkiksi koulut, harrastusmahdollisuuksia järjestävät tahot työpaikat, erilaiset järjestöt ja yhdistykset sekä seurakunnat. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022a.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen sivuilla osallisuuden edistämiseen on listattu yhteiskunnallisiksi keinoiksi esimerkiksi osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien tukeminen. Keinoina tähän on kerrottu esimerkiksi asiakasosallisuuden hyödyntäminen palveluiden kehittämisessä ja asiakkaiden osallistumismenetelmien kehittäminen palveluissa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022b.) Aaltion (2013) mukaan eri palvelut tulisikin toteuttaa yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa käyttäjien sekä kyseisen palvelun työntekijöiden kanssa, sillä käyttäjät voidaan nähdä oman tilanteensa ja työntekijät taas tuotettavan palvelun asiantuntijana ja näin ollen kummallakin on sellaista osaamista, jota voidaan hyödyntää palveluiden suunnittelussa, tuottamisessa ja kehittämisessä. (Aaltio 2013, 92.) Muita keinoja osallisuuden edistämiseen ovat tiedonsaantimahdollisuuksien lisääminen ja erilaisiin vapaa-ajan toimintoihin osallistumisen mahdollisuuksien lisääminen. Maahanmuuttajien osallistumismahdollisuuksia tulisi edistää ja yhteiskuntaan integroitumiseen sekä kieliopintoihin panostaa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022b.)

Osallisuutta voidaan edistää myös tarjoamalla yksilöille oikeanlaista ja heille riittävää tukea. Tukitoimet voivat liittyä esimerkiksi toimeentuloon ja asumiseen. Erilaiset palvelut voivat tarjota erilaisia tukikeinoja. Työllisyyden ja koulutusmahdollisuuksien edistäminen sekä kehittäminen eri keinoin mahdollistaa työelämään pääsemisen sekä siinä pysymisen ja edistää osallisuutta yhteiskunnassa. (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2022b.) Aaltion (2013) mukaan palveluita tuotettaessa ja kehitettäessä tulisi huomioida yksilöllisyys. Yksilöllisillä palveluilla tarkoitetaan, että palvelun sisältö tai esimerkiksi eri tukitoimet määrittyvät yksilön omien tarpeiden perusteella. (Aaltio 2013, 92.) Palvelun käyttäjän tarpeisiin räätälöity palvelu mahdollistaa sen, että palvelu on asiakkaalle juuri oikeanlainen ja keinot riittävät asiakkaan tukemiseen.

Useammassa eri laissa mainitaan osallisuus tai osallistuminen. Osallisuuden edistäminen ja eriarvoisuuden vähentäminen luokitellaan yhdeksi sosiaalihuoltolain tarkoitukseksi (Sosiaali- huoltolaki 1301/2014, 1 §.) Perustuslaissa 14 §:ssä käsitellään vaali- ja osallistumisoikeutta ja mainitaan myös, että “Julkisen vallan tehtävänä on edistää yksilön mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnalliseen toimintaa ja vaikuttaa häntä itseään koskevaan päätöksentekoon”. (Suomen perustuslaki 731/1999, 14 §.) Huomioitavana kuitenkin on, että osallistuminen ei tarkoita osallisuutta, vaikka on toki osa sitä. Kuntalaissa säädetään osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista ja niiden edistämisestä kunnissa (Kuntalaki 410/2015). Nuorten osallisuuden edistäminen on määritetty yhdeksi nuorisolain tavoitteeksi. (Nuorisolaki 1285/2016, 2 §).

Yhteiskunnalla on merkittävä rooli osallisuuden ja toimijuuden edistämisessä. Yksiöiden elämäntilanteeseen ja identiteettiin ja niiden muodostumiseen vaikuttavat iästä riippumatta valtion tarjoamat mahdollisuudet. Hyvinvointivaltio tukee yksilöitä erilaisissa elämän käännekohtissa ja muutoksissa kuten perhettä perustettaessa ja koulutukseen liittyvissä asioissa ja tarvittaessa myös erilaisten elämäntilanteiden kohdatessa kuten työttömäksi jäädessä. Ihmisten saadessa näissä tilanteissa tarvitsemansa tukikeinot, oman elämän suunnittelu ja omien valintojen tekeminen mahdollistuvat. (Kauppila, Juha & Kauppila, Päivi 2015, 20.)

Ihmiset saavat tukea usein omista verkostoistaan ja sosiaalisista suhteistaan. Hyvinvointiyhteiskunnassa tulee kuitenkin olla palveluita, jotka mahdollistavat tuen saamisen etenkin silloin, kun näitä verkostoja ei ole. Erilaisten sosiaali- ja terveystalveluiden, koulutuksen- ja sosiaalityön palveluiden ja näiden tarjoamien tukikeinojen myötä yksilön omat elämäntalvelut vahvistuvat. Nämä hyvinvointipalvelut ovat osa hyvinvointiyhteiskuntaa, jonka pyrkimyksenä on taata kaikkien mahdollisuudet osallistua ympärillä tapahtuviin asioihin. (Aaltio 2013, 70.)

Osallisuuden edistämisen myötä myös yksilön toimijuus vahvistuu. Osallisuuden myötä ihmiset voivat parhaimmillaan saada oman potentiaalinsa esiin muiden ihmisten myönteisen palautteen kautta vahvistaen samalla positiivista ajattelutapaa. Myönteisellä tavalla asioihin suhtautuva yksilö näkee paremmin tilaisuudet vaikuttaa elämäänsä kuin negatiivisesti ajatteleva ja hänen kynnyksensä tartaessa näihin on matalampi. (Terveystalveluiden ja hyvinvoinnin laitos 2023c, 19.)

3.4 Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu, jonka tarkoitus on ehkäistä syrjäytymistä ja työttömyyden haittojen vaikutusta asiakkaan toimintakykyyn. Työ- ja yleisen toimintakyvyn lisäksi tavoitteena on lisätä myös elämönhallintataitoja. Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu sellaisille henkilöille, joiden työ- ja toimintakyky ovat heikentyneet niin, ettei heidän ole mahdollista osallistua julkisen puolen työvoimapalveluihin tai työhön. Kuntouttavasta työtoiminnasta säädetään laissa ”Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001”. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

Kuntouttava työtoiminta perustuu aktivointisuunnitelmaan, jonka laativat asiakas, työ- ja elinkeinotoimisto sekä hyvinvointialue yhdessä. Suunnitelmaan kirjataan yhdessä asiakkaalle kohdennetut palvelut, jotka määrittyvät asiakkaan tilanteen perusteella. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.) Aktivointisuunnitelma pitää tehdä työttömälle alle 25-vuotiaalle henkilölle, jolle on aikaisemmin tehty työllistymissuunnitelma ja joka on saanut työmarkkinatukea vähintään 180 vuorokautta viimeisten 12 kuukauden aikana ja joka on saanut työmarkkinatukea sen enimmäismäärän. Myös sellaiselle hakijalle, joka on ollut työnhakijan haastattelussa, ja jonka päätoiminen tulonlähde on perustunut edeltävän neljän kuukauden aikana työttömyyden myötä maksettuihin toimeentulotukeen, tulee tehdä aktivointisuunnitelma. Asiakkaalle maksettu etuus määrittää se, aloittaako suunnitelman tekemisen Työ- ja elinkeinotoimisto vai hyvinvointialue, johon asiakas kuuluu. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2023b.)

Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen sivujen mukaan kuntouttavaan työtoimintaan voi sisältyä sekä yksilö- että ryhmämuotoista toimintaa. Yksilöllinen tuki ja ohjaus ovat osa palvelua ja niitä voi tarjota joko asiakkaalle henkilökohtaisesti tai ryhmässä. Kestoltaan yksi kuntouttavan työtoiminnan jakso on minimissään kolme kuukautta ja maksimissaan kaksi vuotta. Jaksoja voi olla useampi peräkkäin. Uudesta jaksosta sovitaan tarvittaessa TE-toimiston ja hyvinvointialueen kanssa. Aktivointisuunnitelma on tarkistettava, kun kuntouttavaa työtoimintaa on takana sen maksimiaika. Mikäli alun perin suunnitellun kuntouttavan työtoimintajakson kesto muuttuu oleellisesti, suunnitelma pitää päivittää. (THL 2023a.)

Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteiden toteutumista arvioidaan ennen jakson päättymistä. Tällöin tehdään jatkosuunnitelma kuntouttavan työtoiminnan jatkamisesta tai muusta jatkopolusta asiakkaan tilanteen mukaan. Tavoitteiden toteutumisen seurannassa voidaan hyödyntää erilai-

sia mittareita ja kyselyitä, joita asiakas on tehnyt jakson aikana. Etenkin pidempikestoisten jaksoiden aikana asiakkaan kanssa voidaan tehdä ennen jakson päättymistä väliarviointeja, joissa arvioidaan tavoitteiden toteutumista. Kuntouttavan työtoiminnan jakso voidaan päättää ja asiakas ohjata muiden palveluiden piiriin, mikäli asiakkaan tilanne muuttuu huomattavasti tai ratkaisu on asiakkaan kannalta parempi kuin kuntouttavan työtoiminnan jatkaminen. (THL 2023a.)

Työpajoilla järjestetään kuntouttavaa työtoimintaa. Työpajoilla tehdään työ-, yksilö-, ja ryhmävalmennusta ja asiakkaan tilanne määrittää sen, millä painotuksilla näitä tehdään. Työpajavalmennus on aina suunnitelmallista ja sillä on omat tavoitteensa. Valmennuksen suunnittelussa otetaan huomioon, millaisista lähtökohdista osallistuja on tullut työpajalle. Huomiota kiinnitetään tällöin siihen, onko taustalla työllistymis-, aktivointi-, vai kuntoutussuunnitelma. (Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2014, 10-11.)

3.5 Ohjaustyö

Ohjaus voidaan kuvata sellaiseksi toiminnaksi, jolla tuetaan ohjattavan oppimis-, kasvu-, työ-, ja ongelmanratkaisutaitoja. Hyvässä ohjauksessa keskeistä on kohtaaminen ja vuorovaikutuksen sujuminen ohjaajan ja ohjattavan välillä. (Vehviläinen 2020, luku ”Ohjauksen määrittely”.) Ohjaajia voi olla useampi riippuen ohjattavan tilanteesta. Kun eri alojen ammattilaiset tekevät yhteistyötä ohjattavan ongelman ratkaisemiseksi, puhutaan moniammatillisesta yhteistyöstä. Moniammatillinen yhteistyö on hyvä ratkaisu esimerkiksi silloin, kun ohjattavalla on useampi pulma, joihin hän tarvitsee useamman eri ammattilaisten apua. (Mönkkönen 2018, 137.)

Ohjauksessa erilaiset toimijat voidaan jakaa yksilötoimijoihin, erilaisiin ryhmiin sekä organisaatioihin tai yhteisöihin. Yksilötoimijoiden kohdalla tarkoitetaan ohjaajan ja ohjattavan välillä tapahtuvaa henkilökohtaista ohjaamista eli yksilöohjaamista. (Vehviläinen 2020, luku ”Ohjauksen määrittely”.)

Ohjaaminen on usein prosessina pidempikestoinen ja sitä voidaan tarvita erilaisissa vaiheissa ja tilanteissa. Ohjausprosessin kulkua tai varsinaisia tavoitteita ei aina rajata etukäteen, vaan ne voivat hahmottua tarkemmin ohjausprosessin eri vaiheissa sen edetessä. (mt., luku ”Ohjauksen

määrittelyä”). On myös mahdollista, että ohjauksen päämäärä ja asetettu tavoite voi olla jo itsessään melko laaja, jolloin sen supistamista voidaan miettiä. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että tavoitetta ennen seuraa useampi vaihe ennen varsinaisen päämäärän saavuttamista. Parhaimmillaan tällainen osatavoitteiden asettaminen ja niiden täytyminen on palkitsevaa ja kannustavaa ja pitää yllä intoa edetä kohti päämäärää.

Ohjaajan toimiminen yhdessä ohjattavan kanssa voidaan nähdä yhteistyössä tehtynä työskentely- ja oppimisprosessina (mt., luku ”Ohjauksen määrittelyä”). Vehviläinen (2020) kuvaa prosessin tähtäävän tiettyyn päämäärään. Prosessi etenee ja sen myötä myös kehitystä tapahtuu. Ohjausprosessissa ohjaukselle asetetut tavoitteet ja ohjaajan ja ohjattavan tekemä yhteistyö suuntaavat sitä, miten prosessi lopulta kulkee. (mt., luku ”Ohjauksen määrittelyä.”)

4 OPINNÄYTETYÖSSÄ KÄYTETYT MENETELMÄT

Opinnäytetyössä käytettäviä menetelmiä olivat asiantuntijahaastattelu, yksilöhaastattelut ja aivoriihi. Asiantuntijahaastattelun tarkoituksena on saada tutkimuksen tueksi tietoa sellaiselta henkilöltä, jolla oletetaan olevan tarkkaa tietämystä tutkimuksen kannalta olennaisista asioista. Lisäksi toteutettiin neljä yksilöhaastattelua, joiden tarkoituksena oli saada Setlementti Louhelan työntekijöiden omia kokemuksia kuultua. Viimeisenä menetelmänä toteutettiin ryhmämuotoisena menetelmänä aivoriihi, jonka tarkoituksena oli runsas ideoiden tuottaminen ja edelleen työntekijöiden näkemysten ilmi tuominen.

4.1 Haastattelu menetelmänä: asiantuntijahaastattelu ja yksilöhaastattelu

Haastattelua voidaan käyttää menetelmänä silloin, kun halutaan tietoa ihmisten omista kokemuksista. Haastattelun voi toteuttaa yksilö- tai ryhmämuotoisesti riippuen siitä, mitä tietoa haastattelulla halutaan saada. Yksilöhaastattelu sopii tutkimusmenetelmäksi silloin, kun halutaan saada tietoa yksilön omista kokemuksista, kun taas ryhmähaastattelun tarkoituksena voi olla selvittää koko ryhmän käsityksiä. (Vilkkä 2021, luku “Tutkimushaastattelu aineistona”.)

Yksilöhaastattelut toteutettiin teemahaastatteluina eli puolistrukturoituina haastatteluina. Teemahaastattelussa haastattelukysymykset pohjautuvat etukäteen valittuihin teemoihin ja niihin liittyviin haastattelukysymyksiin. Teemahaastattelussa haastattelurungon kohdalla on kuitenkin mahdollisuus joustaa. Tutkija voi vaihtaa kysymysten esittämisjärjestystä, jättää jotakin pois ja muuttaa sanatarkkuutta tilanteen mukaan. Haastattelija pyrkii tunnistamaan haastatteluaineistosta tutkimuksen tarkoituksen, ongelmanasettelun tai tutkimustehtävän kannalta olennaiset vastaukset. Usein valitut haastatteluteemat liittyvät jo aiemmin tutkimusaiheesta tiedettyihin asioihin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.)

Asiantuntijahaastattelua voidaan käyttää silloin, kun halutaan saada tietoa tutkimuksen tueksi tai käyttää sitä apuna aineiston analyysissä. Asiantuntijahaastattelussa painoarvoa on enemmän asiantuntijan tiedolla kuin sillä, ketä haastatellaan. (Alastalo & Åkerman 2010, 375, 373.)

Haastattelu on menetelmänä helposti sovellettavissa ja haastattelun voi järjestää reaaliaikaisesti tai esimerkiksi niin, että haastateltava vastaa saamiinsa kysymyksiin omalla ajallaan. Tällöin

haastateltava saa itselleen kysymykset, joihin vastaa tietyn aikataulun puitteissa. Haastattelutapoja on erilaisia ja se voidaan järjestää kasvokkain, puhelimitse tai esimerkiksi videopuhelun välityksellä.

4.2 Aivoriihi

Aivoriihi on ryhmässä toteutettava ongelmanratkaisumenetelmä. Aivoriiehen tarkoituksena on tuottaa mahdollisimman paljon ideoita koko ryhmää osallistamalla. Aivoriiehen sopiva osallistujamäärä on noin 5-12 henkilöä. Ennen aivoriiehen aloitusta ryhmän vetäjä kertoo käsiteltävän aiheen ja menetelmän perussäännöt. Menetelmästä voidaan tehdä lyhyt harjoitus, mikäli se ei ole osallistujille ennestään tuttu. (Innokylä 2023.)

Aivoriiehen voi jakaa kolmeen vaiheeseen: ideointi-, arviointi-, ja valintavaiheeseen. Ideointivaiheessa jokainen osallistuja kirjaa ylös asetettuun ongelmaan tai kysymykseen ideansa. Tämän jälkeen ideat käydään läpi vuoron perään. Ideoiden kommentointi jätetään myöhemmäksi. Arviointi- ja valintavaiheessa ideoita voidaan pohtia yhdessä ja niistä valitaan ryhmän mielestä parhaimmat. (Innokylä 2023.)

Ryhmän vetäjällä on tärkeä rooli menetelmän etenemisen sen tuottavuuden suhteen. Hänen tehtävänä on valvoa, että kaikki noudattavat annettuja sääntöjä eli esimerkiksi että eri vaiheet toteutuvat niille kuuluvilla tavoilla. Ryhmän vetäjän on tärkeää aktiivisesti kiinnittää huomiota ryhmän työskentelyyn mahdollisten ongelmien varalta ja tällöin myös pystyttävä ohjaamaan ryhmän työskentelyä oikeaan suuntaan. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 146.)

5 TULOKSET

Asiantuntijahaastattelun tarkoituksena oli saada taustatietoa opinnäytetyölle kuntouttavasta työtoiminnasta Louhelassa ja asiantuntijaa hyödyntäen saada tietoa kuntouttavan toiminnan yhteydestä osallisuuden ja toimijuuden edistämiseen. Yksilöhaastatteluiden ja aivoriihen tarkoituksena oli saada tietoa työntekijöiden ajatuksista liittyen kuntouttavaan työtoimintaan.

Käytin yksilöhaastatteluiden ja aivoriihen analyysissä teemoittelua. Aineistolähtöisessä teemoittelussa aineistosta etsitään yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia. Ennakkoluuloton tarkastelu aineistoa läpikäydessä on tärkeää, sillä haastateltavien käsittelemät aiheet voivat olla eri järjestyksessä, kuin tutkija olisi ne jäsennellyt. Aineistoa teemoitellessa voidaan koota teeman alle aineistosta ne kohdat, joissa kyseisestä teemasta puhutaan. Analyysin oheen voidaan liittää oheen sitaatteja, jotka havainnollistavat tehtyä analyysia ja todentavat lukijalle, että tutkijalla on ollut aineisto, johon hän pohjaa analyysinsä. Analyysi ei voi kuitenkaan olla vain kokoelma sitaatteja ilman tutkijan kommentteja, tulkintaa tai kytkentöjä teoriaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

5.1 Asiantuntijahaastattelu

Haastattelin yhtä Setlementti Louhelan työntekijää asiantuntijahaastatteluna. Kysyin haastateltavalta etukäteen suostumusta sähköpostihaastatteluun, jonka jälkeen lähetin haastateltavalle haastattelukysymykset vastattaviksi. Annettu vastausaika kysymyksiin oli noin viikko. Haastateltava sai vastata kysymyksiin vapaamuotoisesti, jonka jälkeen hän lähetti vastauksensa minulle. Haastateltava ei ole antanut suostumusta nimensä julkaisuun ja esiintymätän nimettömänä. Haastattelukysymykset löytyvät liitteistä (Liite 3).

Ensimmäiseksi pyysin haastateltavaa kuvaamaan kuntouttavan työtoiminnan prosessia alusta loppuun sekä sitä, mitä tapahtuu kuntouttavan työtoiminnan päätyttyä. Haastateltava kertoi, että asiakas ohjautuu heille palvelun tilaajan, tässä tapauksessa Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen kautta. Prosessin alussa pidetään alkuhaastattelu, jossa Keusoten vastuutyöntekijä on mukana. Haastattelussa kartoitetaan asiakkaan taustat ja nykytilanne. Samalla käydään läpi myös kuntouttavan toiminnan periaatteet. Jos asiakas aloittaa Louhelassa kuntouttavassa työtoiminnassa, sopimuksen kuntouttavaan työtoimintaan tekee henkilö, josta tulee asiakkaan lähiohjaaja.

Lähiohjaajan vastuulla on huolehtia asiakkaan sosiaaliohjauksesta ja asiakasprosessista, joihin sisältyy esimerkiksi asiakkaan kanssa tehtävä ohjaustyö ja keskustelut, läsnäolotietojen seuranta ja verkostoyhteistyö. Kuntouttavan työtoiminnan sopimus sisältää aloitus- ja lopetusjankohdan, osallistumispäivien määrän, työtehtävät ja tavoitteet. Jakson kesto on minimissään kolme kuukautta ja maksimissaan 24 kuukautta. Asiakas perehdytetään alussa turvallisuusasi-oihin ja yhteisöön. Asiakkaalle suunniteltuja tehtäviä voidaan tarvittaessa muokata niin, että ne tukisivat asiakasta tavoitteiden saavuttamisessa. Jatkosuunnitelmat riippuvat pitkälti asiakkaan tilanteesta ja ovat täten yksilöllisiä. Jos jakson aikana tai sen päätteeksi todetaan, että kuntouttava työtoiminta ei ole asiakkaalle soveltuvien palvelu, koitetaan tilalle etsiä toimivampi vaihtoehto. Mikäli sopimus päätetään, asiasta sovitaan aina asiakkaan kanssa tai mikäli asiakasta ei tavoiteta, niin vähintään Keusoten vastuutyöntekijän kanssa.

Seuraavaksi pyysin haastateltavaa kertomaan miten hänen mielestään kuntouttava työtoiminta edistää yksilön osallisuutta ja toimijuutta. Haastateltava mainitsee yksilöllisyyden ja asiakkaan omien tavoitteiden huomioimisen kuntouttavassa työtoiminnassa. Lisäksi asiakkaan omaa osaamista hyödyntämällä hänen itsetuntonsa kasvaa.

Omien vahvuuksien tunnistaminen ja niiden käyttäminen vahvistaa asiakkaan näkemystä siitä, että hän kykenee ja osaa tehdä itse myös muutoksia omaan elämäntilanteeseensa (Asiantuntija 2023).

Haastateltava mainitsee yksinäisyyden kokemuksen, jota kuntouttavan työtoiminnan yhteisö ja siellä syntyneet mahdolliset kaveri- ja ystävyysuhteet lieventävät. Toiminnan suunnittelu ja toteutus yhdessä asiakkaiden kanssa on myös yksi vahvistava tekijä. Haastateltavan mukaan asiakkaat ovat tuoneet palautteiden kautta vahvasti esille tyytyväisyytensä palveluun ja siihen osallistumiseen.

Osallisuutta ja toimijuutta vahvistaa myös se, että toiminnassa ei vain anneta tehtäviä, vaan toimintaa suunnitellaan ja toteutetaan asiakkaiden kanssa yhdessä. Kyse-lyssä asiakkaat ovatkin varsin vahvasti tuoneet esille sitä, että he kokevat olevansa tasavertaisia yhteisön jäseniä, tehtävät ovat olleet mielekkäitä ja he ovat kokeneet voivansa vaikuttaa toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. (Asiantun-
tija 2023.)

Osallisuuden ja toimijuuden edistäminen kuntouttavassa työtoiminnassa

Asiakkaan omien tavoitteiden huomioiminen toiminnassa

Asiakkaan vahvuuksien ja osaamisen huomioiminen toiminnassa

Asiakkaan ottaminen mukaan toiminnan suunnitteluun ja sen toteutukseen

Asiakkaalla on mahdollisuus toimia ja olla yhteisön tasavertaisena jäsenenä

Asiakas kokee tekemisensä toiminnassa itselleen mieluisaksi

Asiakkaalla on kokemus siitä, että hän voi vaikuttaa toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin

Kuvio: Osallisuuden ja toimijuuden edistämisen ilmentyminen kuntouttavassa työtoiminnassa haastateltavan kertomaa mukaillen.

Yllä näkyvään kuvioon on koottu haastateltavan esille tuomia näkemyksiä siitä, miten kuntouttava työtoiminta edistää osallisuutta ja toimijuutta. Asiakkaan tavoitteiden ja osaamisen huomioimisen lisäksi asiakkaalla on mahdollisuus osallistua kuntouttavan työtoiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. Asiakkaalla on mahdollisuus toimia ja olla osana osana kuntouttavan työtoiminnan yhteisöä tasavertaisesti muiden kanssa. Asiakkaan myönteiset kokemukset edistävät osallisuutta ja toimijuutta, kun asiakas kokee toiminnan, johon hän osallistuu itselleen mieleiseksi. Asiakas kokee myös voivansa vaikuttaa toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja sen arviointiin.

Haastateltava mukaan ohjaustyössä keskeistä on turvallisen ja arvostavan ilmapiirin luominen sekä ylläpitäminen. Ilmapiirin tulee olla sellainen, jossa asiakkaat voivat tuoda omia näkemyksiään esiin. Asiakkaan vahvuuksien näkeminen ja näkyväksi tekeminen on olennaista. Haastateltava toteaa, että asiakkaiden taustat ovat erilaiset ja itseluottamus voi olla heikko. Tällöin asiakkaan vahvuuksien näkyväksi tekeminen on tärkeää, sillä se voi lisätä hänen itseluottamusta muillakin elämän osa-alueilla.

Ohjaustyössä myös asiakkaan vahvuuksien näkeminen ja näkyväksi tekeminen on tärkeässä roolissa. Asiakkailla on monenlaista problematiikkaa elämässään ja monelta puuttuu uskoa omiin kykyihin. Pelkkä ongelmien esiin nostaminen tai niistä puhuminen ei vie asiakasta eteenpäin (vaikka toki niistäkin puhutaan ja autetaan etsimään ratkaisuja, tehdään palveluohjausta jne.), vaan se että, hän alkaa näkemään omat mahdollisuutensa ja vahvuutensa luo toiveikkuutta ja uskoa tulevaisuuteen ja omaan kykyyn tehdä valintoja omassa elämässään. (Asiantuntija 2023.)

Haastateltavan mukaan yksilötasolla kuntouttavan työtoiminnan arviointi ja kehittäminen tapahtuu asiakkaan ja tilaajan edustajan kanssa tehdyissä välikeskusteluissa. Toiminnan kokonaiskehittäminen tapahtuu yhdessä työtiimin ja asiakkaiden kanssa. Haastateltava kertoo, että asiakkaille teetetään vähintään kerran vuodessa eri osa-alueisiin jaoteltu kysely, jossa mitataan asiakaskokemusta toiminnasta ja siitä, millaisia vaikutuksia toiminnalla on ollut heidän elämäänsä.

Arjen tasolla säännöllisesti pidettävät kehittämiskokoukset ovat haastateltavan kertoman mukaan Louhelassa toiminnan kehittämisen ja arvioinnin väline. Näissä voidaan käydä läpi toiminnan sisältöjä tai yhteisiä toimintamalleja. Yhteistyöverkoissa kehittäminen tapahtuu haastateltavan mukaan Keusoten ja muiden palveluntuottajien kanssa. Setlementti Louhelan sisäisesti kehittämistyötä tehdään ja arvioidaan esimerkiksi johtoryhmässä ja joskus yhdistyksen hallituksen kanssa esimerkiksi uusien toimintamuotojen osalta.

Haastattelun myötä saatiin tietoa kuntouttavasta työtoiminnasta Louhelassa. Haastattelussa kuntouttavan työtoiminnan prosessi kuvautuu opinnäytetyössä esitetyn teoriaosuuden mukaisesti sisältäen kuitenkin tarkentavaa tietoa siitä, miten kuntouttava työtoiminta alkaa Louhelassa esimerkiksi yksilön perehdyttämisellä.

Haastateltava konkretisoi osallisuuden ja toimijuuden edistämisen näkymistä kuntouttavassa työtoiminnassa asiakkaiden näkökulmasta kerätyn palautteen pohjalta. Haastattelussa korostuu asiakaslähtöinen näkökulma toiminnan kaikissa eri vaiheissa. Asiantuntija kuvastaa kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja asiakkaan tulevaisuudennäkymiin ja miten asiakkaan potentiaalin esiin tuomisella ja hyödyntämisellä voi olla isokin vaikutus hänen elämässään, kun hän saa luottamusta myös toiminnan ulkopuolella. Haastateltava konkretisoi kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia kertomalla asiakkaiden omia kokemuksia kerätyn palautteen perusteella. Toiminnan kehittämistä tehdään myös asiakaslähtöisestä näkökulmasta keräämällä palautetta säännöllisesti toimintaan osallistuvilta.

5.2 Yksilöhaastattelut

Yksilöhaastatteluissa haastateltiin neljää Setlementti Louhelan kuntouttavan työtoiminnan työntekijää, joiden koulutukset ovat sosionomi, nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja, lähihoitaja ja kirjastonhoitaja. Lisäksi osalla heistä on jonkinlaisia lisäkoulutuksia taustalla. Haastateltavien asiakkaat ovat iältään 18-60-vuotiaita. Lähetin haastateltaville etukäteen sähköpostitse saatekirjeen, joka sisälsi kutsun haastatteluun, tietoa haastattelusta, opinnäytetyöstä ja näiden tarkoituksesta ja tehtävästä tuotoksesta. Saatekirje löytyy liitteistä (Liite 1). Haastattelujen ajankohdat sovittiin sähköpostitse jokaisen kanssa erikseen ja haastattelut toteutettiin puhelinhaastatteluina. Haastatteluiden alussa kertosin haastattelun nauhoittamiseen ja kysyin suostumuksen siihen. Haastateltavat esiintyvät nimettöminä. Haastattelukysymykset löytyvät osiosta ”Liitteet” (Liite 2).

Käytin haastattelujen analyysimenetelmänä teemoittelua. Aloitin analyysin litteroimalla äänittämäni haastattelut. Merkitsin kaikki haastateltavat kirjain-numeroyhdistelmällä H1, H2, H3 ja H4, jotta heidän vastauksensa erottaisi toisistaan. Litterointien jälkeen alkoi sisällön läpikäyminen yhtäläisyyksien ja eroavaisuuksien etsimisellä. Koodasin yhtäläisyyksiä värikoodein litteroidusta aineistosta, jonka jälkeen nimesin yhtäläisyyksiä kuvaavat teemat. Teemoiksi muodostuivat kokonaisvaltainen hyvinvointi, työssä esiintyvät haasteet, vuorovaikutus, yksilöllisyys, ammattiosaaminen, yhteistyö ja kehittämiskohteet, joita käsittelen yllä mainitussa järjestyksessä. Teemojen ohessa on otteita haastatteluvastauksista, joiden pohjalta teemat on luotu.

Asiakkaiden vastaukset työnsä tavoitteista muodostivat teemaksi kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin. He listasivat tavoitteita olevan hyvinvoinnin ja elämänlaadun parantaminen, toimintakyvyn vahvistaminen ja ylläpitäminen, opiskelu- ja työkyvyn tukeminen ja syrjäytymisen ehkäisy. Haastateltavien vastaustarkkuuksissa oli eroavaisuuksia ja osa vastasi laajemmin ja osa taas ympäripyöreämmin ja tiiviimmin.

No kyllähän se niinku alkuperänen hieno tavote on niinku ihmisten työllistyminen mutta se on vuosien varrella vähän muuttunu et kyl se on niinku tommonen ihmisten hyvinvointi ja oikeastaan semmonen sosiaalistaminen ja tietenkään työllisyys ei oo se pääasia vaan syrjäytymisen ehkäisy ja ne on niinku ne tärkeimmät asiat tällä hetkellä. (H1 2023.)

No saada ihmisiä eteenpäin elämässä ja mahdollisesti parantaa elämänlaatua (H2 2023).

Tos on eri palveluluokkii eli sen mukaset tavoitteet on sitten asiakkaalla, et joillakin se on vähän niinkun ylläpitävää, mut sitten toisilla on enemmän kuntouttavaa eli sitä toimintakykyä vahvistavaa ja vielä korkeampi taso on että sitten on opiskeluun tai työhön suuntaavaa. (H3 2023.)

Useammassa haastatteluvastauksessa painotettiin asiakkaiden yksilöllisyyden huomioimista työssä eri keinoin. Haastateltavien mukaan kuntouttava työtoiminta pohjautuu yksilöllisiin sopimuksiin ja tämän lisäksi asiakkailla on mahdollisuus vaikuttaa tekemiseensä ja heidän toiveitaan ja tarpeitaan kuunnellaan. Yksilöllisen kohtaamisen merkitys korostui vastauksissa useaan kertaan. Asiakkaan tilanteen mukaan palveluiden tarjoamista voidaan helpottaa esimerkiksi viemään palveluita lähemmäs kotia ja asiakkaan tilanteen salliessa siirtyä myöhemmin esimerkiksi pajalle. Yksi haastateltavista mainitsi, että antaessaan asiakkaan vaikuttaa tekemiseensä se myös luo jonkinlaisen merkityskokemuksen ja lisää parhaimmillaan asiakkaan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja uskoa omaan osaamiseen. Vastauksien perusteella työssä huomioidaan yksilön omat voimavarat ja osaaminen.

Kaikilla on omat tavoitteensa ja sen mukaisesti koitetaan niitä kohti päästä ja räätälöidä työtehtäviä ja sitä mitä täällä tehdään (H3 2023).

Jos on asiakas, joka ei ole poistunut kotoaan pitkään aikaan niin joskus ollaan viety palveluita aluksi kodin lähelle ja siirrytty sitten pikku hiljaa tännepäin (H4 2023).

Mä oon antanu aika vapaat kädet toteuttaa itteää ja mä oon huomannu et se toimii, et kaikilla on vähän semmonen et kaikki saa osallistua vähän kaikkeen. Toki pitää olla pienet raamit, mut mä oon antanu vapaat kädet ihmisille nii mä oon huomannu et sielt tulee se jokaisen luovuus ja tuntee ittensä tärkeeks et ne on osa jotain. (H1 2023.)

Keskeisinä työssä esiintyvänä haasteina mainittiin erilaiset asiakkaiden taustatekijät kuten päihheet ja mielenterveysongelmat. Näiden lisäksi mainittiin työn ajoittainen psyykinen kuormittavuus. Asiakkaalla voi olla useamman eri palvelun tarve samanaikaisesti ja verkostojen muodostaminen voi olla haastavaa. Vastauksista kävi ilmi, että asiakkaan taustatilanne vaikuttaa kuntouttavaan työtoimintaan ja verkostojen luomiseen.

No yks iso haaste on päihteidenkäyttö ja et jos tulee esim. päihtyneenä paikalle ja sitten heidän ohjaaminen ja kohtaaminen ja motivointi ehkä siihen muutoksen on vaikeeta (H3 2023).

Saattaa olla et miten rakennetaan esim. verkostot että asiakas saa kaikki tarvitsemansa palvelut ja myös se että meillä on mielenterveys- ja päihdeasiakkaita joilla on vaikea tilanne (H4 2023).

...koska asiakkaat tulee riittävän paljon erilaisista lähtökohdista, asiakkailla on erilaisia ongelmia, toisilla on oppimisvaikeuksia, toisilla on päihdeongelmia, mielenterveysongelmia...niin joskus se tuki mitä me annetaan on laajempaa kuin vaikka tavallaan kuntouttavan työtoiminnan ohjaus vaan se on ihan sit sellasta niinkun tukena toimimista niissä elämänkriiseissä. Ne on varmaan niitä suurimpia haasteita. (H2 2023.)

Ammatillisen osaamisen osalta vastaukset käsittelivät niin akateemista osaamista kuin myös käytännön taitoja ja työhyvinvointia. Mainittuja asioita olivat esimerkiksi asiakkaan kohtaaminen kunnioittavasti ja yksilöllisesti ja siihen auttavat asiat kuten tietämys erilaisista mielenterveys- ja päihdeongelmista ja alalle soveltuva pohjakoulutus.

Niin no kylhän se hyvä on olla toi sosiaali- ja terveysalan perustutkinto ja kokemusta ja näkemystä näiden eri ihmisryhmien kohtaamisesta. Se ymmärrys mikä tavoite tällä työllä on ja mielenterveys- ja päihdeongelmista on hyvä olla tietoa ja kokemusta myös. (H3 2023.)

On hyvä olla empaattinen, mutta silleen ettei mee ammatillisten rajojen yli et aika helposti asiakkaan tilanne saattaa tuntua liian lähellä...et pitää osata laittaa rajoja. Ja jos työntekijä ei voi hyvin niin ei pysty auttamaan asiakkaita. (H4 2023.)

Haastateltavat kokivat työparin ja tiimin tuen olevan tärkeää. He kertoivat saavansa tukea työparilta arjessa päivittäin ja työtiimiltä viikoittain. Tiimissä työntekijöillä on mahdollisuus keskustella erilaisista tilanteista ja tarvittaessa saada myös vertaistukea eri tilanteisiin ja jatkosuunnitelmiin. Tiimin mainittiin olevan pieni, mutta vastauksesta ilmenee kuitenkin tyytyväisyys siitä saatuun tukeen.

No työparin kanssa ollaan luonnollisesti siis yhteyksissä koko ajan päivän aikana...käydään läpi päivää lopuks, suunnitellaan viikkoa yhdessä ja muuten meillä on muiden pajojen ohjaajien kanssa - myös ohjaustoiminnan päällikön kanssa meillä on tiimipalavereja kerran viikossa, et periaatteessa siin on koko ajan mahdollisuus sellaseen tukeen vaikka niinkun periaatteessa muuten ollaan eri yksiköitä. (H2 2023.)

No meillä on aika pieni tämä tiimi tässä mutta eihän tätä yksin pysty tekemään, että tarvitaan toistemme apua ja tukea ja siis keskustelu et miten kenenkin kohdalla toimitaan ja yhdessä suunnitellaan toimintaa sitten ja tämmöstä. (H3 2023.)

Työn kehittämiskohteiksi mainittiin työssä tehtävän viranomaisyhteistyön avoimuus ja isompien tapausten läpikäyminen sekä lisäkoulutuksen saaminen. Jo aiemmin aineistosta on noussut useamman kerran esiin asiakkaiden erityistarpeet ja niihin liittyvät seikat, joihin eräs haastateltava koki työntekijöiden tarvitsevan lisäkoulutusta.

No kyllä tää viranomaisyhteistyö, sen pitäis olla vähän avoimempaa eli kun puhuttiin et ihmisillä on velkoja on kaikkee niin niihin ois hyvä...pitäis päästä paremmin käsiksi niitten ihmisten keitten kans työskennellään kuntouttavas työtoiminnassa et se vyyhti ois hyvä purkaa. (H1 2023.)

No mä ajattelen että työntekijöitä pitää kouluttaa, jos haluaa vielä laajentaa toimintaa. Täällä huomaa aika hyvin kuinka paljon erityisnuoria on ja meillä ei aina oo siihen koulutusta. (H4 2023.)

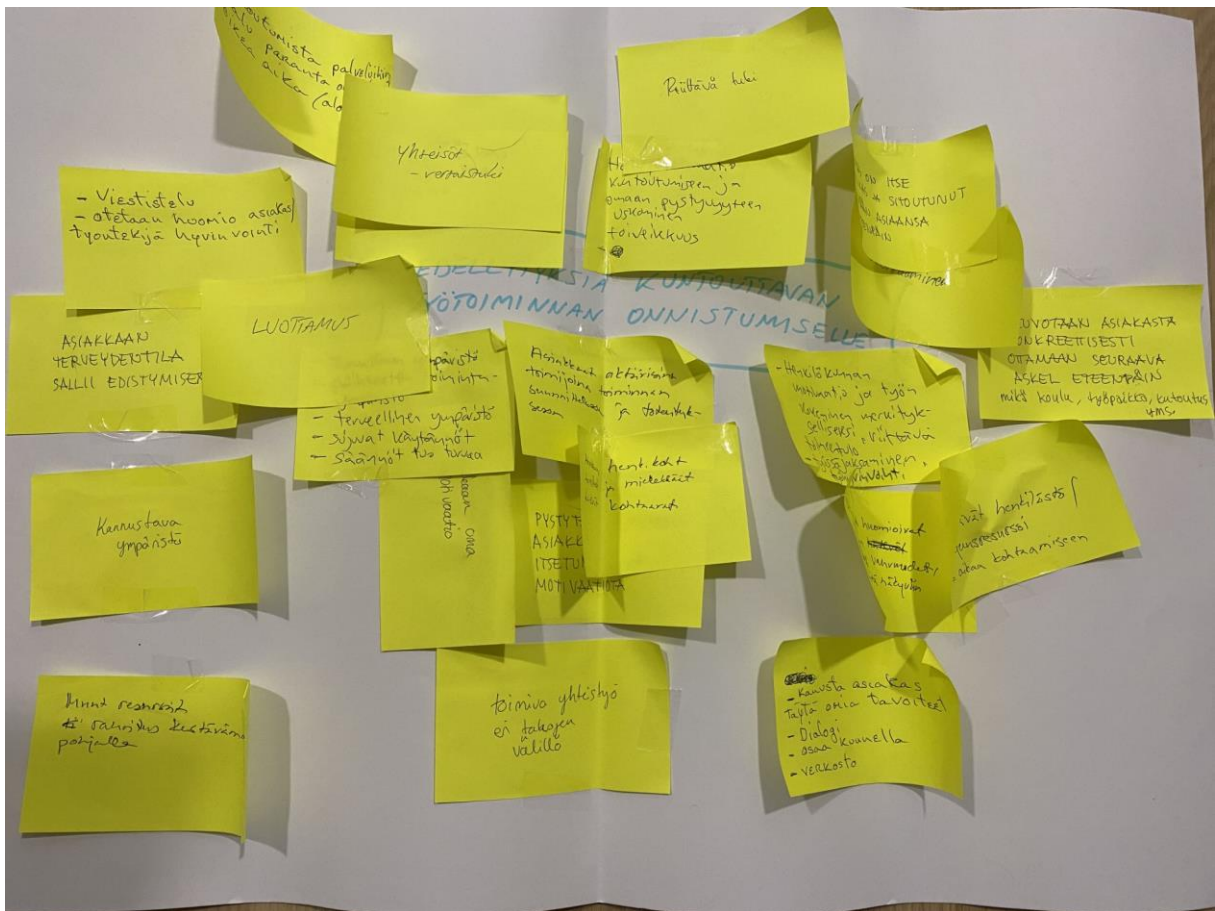
Kuntouttavan työtoiminnan asiakkailta on työntekijöiden kertoman mukaan mahdollisuus kehittää toimintaa esimerkiksi antamalla palautetta suullisesti tai kirjallisesti ja heidän toiveitansa pyritään huomioimaan kuntouttavan jakson aikana.

Tulevaisuudennäkymien osalta omassa työssään haastateltavat mainitsivat toiminnan jatkuvan muokkaamisen olevan tärkeää asioiden ja olosuhteiden muuttumisen mukaan. Toinen haastateltava arvioi, että jatkossa voisi tehdä enemmän yksilöllistä eteenpäin vievää ohjausta käytännön työtehtävien ohjaamisen sijaan. Työmäärän lisääntymistä pohdittiin psyykkisen oireilun ja syrjäytymisen lisääntymisen myötä. Yksi haastateltavista ei nähnyt työssään tapahtuvan varsinaisia muutoksia.

5.3 Aivoriihi

Aivoriihi toteutettiin toukokuussa Louhelan tiloissa kuntouttavan työtoiminnan henkilöstölle. Osallistujia oli yhteensä seitsemän. Alustin aivoriieheä kertomalla sen perusidean ja vaiheet, jonka jälkeen aloin läpikäydä tehtävänantoa. Tehtävänantona oli kerätä ylös ajatuksia kysymykseen “Mitkä ovat edellytykset kuntouttavan työtoiminnan onnistumiselle?” ja tarkensin tätä vielä siten, että tämän jälkeen asiakkaalla on olemassa jonkinlainen jatkosuunnitelma. Ideoita kerättiin post-it lapuille ylös ja aikaa tähän oli viidestä kymmeneen minuuttia. Ideoinnin jälkeen jokainen sai kertoa vuorollaan omat ajatuksensa ja niitä sai lisätä tarvittaessa, mutta arviointia ei tässä vaiheessa tehty. Lopuksi työntekijät saivat käydä lisäämässä post-it-laput kartongille. Lopuksi kävimme läpi lyhyesti aivoriiehestä syntyneitä ajatuksia. Aivoriiehen kokonaiskesto oli noin 30 minuuttia. Aivoriiehen päätteeksi kävimme lyhyesti keskustelua siitä,

millaisia vastauksia kartongille kertyi. Työntekijät pohtivat ääneen kohtaamisen tärkeyttä ja sitä, ettei olennaista ole itse tekeminen, mitä kuntouttavassa työtoiminnassa tapahtuu, vaan ihan vain oleminen ja asiakkaan kohtaaminen ja luottamus asiakkaan ja työntekijän välillä. Ennen lappujen sijoittelua pohdintaa heräsi myös sen tiimoilta, että näitä asioita on haastavaa tärkeysjärjestykseen.



Kuva: Aivoriihen osallistujien kartongille sijoittamat post-it-laput otsikon “Edellytyksiä kuntouttavan työtoiminnan onnistumiselle” ympärillä. Kuva: Janita Kareinen (2023).

Yllä olevassa kuvassa näkyvät työntekijöiden kartongille sijoittamat post-it-laput. Tarkoituksena oli sijoittaa laput niin, että keskelle tulevat heidän mielestään tärkeimmät asiat.

Aloitin analyysin kirjoittamalla ylös kaikki asiat, joita post-it-lapuille oli kirjoitettu. Monessa lapussa oli ranskalaisin viivoin listattu useampi asia jotka erittelin yksittäisiksi, jos niillä ei ollut selkeää yhteyttä toisiinsa. Jaottelin laput kahteen osaan: keskiössä oleviin ja kauimmaisiin lappuihin. Jaottelun jälkeen kävin systemaattisemmin vastauksia läpi ja teemoittelin lappujen

sisältöjä nähdäkseni eri vastausten jakautumista. Merkitsin omilla väreillään vastauksia, joissa puhuttiin samoista aiheista.

Taulukko 1: Teemoittelu vastausten mukaan. Teemoiksi muodostuivat asiakkaaseen-, työryhmään- ja toimintaympäristöön liittyvät tekijät omina teemoinaan, vuorovaikutukseen liittyvät tekijät ja muut tekijät. Muihin tekijöihin laskin sellaiset vastaukset, jotka liittyvät esimerkiksi talouteen ja resursseihin.

Vastaus kysymykseen ”Mitkä ovat edellytykset kuntouttavan työtoiminnan onnistumiselle?”	Vastauksesta muodostettu teema
<ul style="list-style-type: none"> • Otetaan huomioon asiakkaan hyvinvointi • Asiakkaan terveydentila sallii edistymisen • Asiakkaan henk.koht tavoitteet ja mielekkäät tehtävät kohtaavat • (Asiakkaan) Sitoutumista palveluihin • (Asiakkaan) Halu parantaa oma tilanne • Oikea aika (aloitus) 	Asiakkaaseen liittyvät tekijät
<ul style="list-style-type: none"> • Otetaan huomioon työntekijän hyvinvointi • Henkilökunnan motivaatio ja työn kokeminen merkitykselliseksi • Työssäjaksaminen ja työhyvinvointi • Toimiva yhteistyö eri tahojen välillä • Verkosto 	Työryhmään liittyvät tekijät
<ul style="list-style-type: none"> • Pystytään tukemaan asiakkaan itsetuntoa ja motivaatiota • Kannustetaan asiakasta täyttämään omat tavoitteet • Yhteisöt - vertaistuki • Dialogi • (työntekijä) Osaa kuunnella • Neuvotaan asiakasta konkreettisesti ottamaan seuraava askel eteenpäin – 	Vuorovaikutukseen liittyvät tekijät

mikä koulu, työpaikka, kuntoutus yms. <ul style="list-style-type: none"> • Riittävä tuki • Viestittely • Ohjaajat huomioivat asiakkaan vahvuudet ja nostavat niitä näkyviin 	
<ul style="list-style-type: none"> • Kannustava ympäristö • Turvallinen ympäristö • Päihteetön toimintaympäristö • Terveellinen ympäristö 	Toimintaympäristöön liittyvät tekijät
<ul style="list-style-type: none"> • Resurssit • Raha • Riittävästi henkilökuntaa • Riittävä toimeentulo • Sujuvat käytännöt • Säännöt tuo turvaa • Riittävät henkilöstö- ja ohjausresurssit = aikaa kohtaamiseen • Muut resurssit • Rahoitus kestävämmällä pohjalla 	Muut tekijät

Yllä olevasta taulukosta näkee vastausten jaottelun teemojen mukaisesti. Asiakkaaseen liittyviin tekijöihin listasin ne vastaukset, jotka käsittelivät asiakkaan tervydentilaa, motivaatiota ja sitoutumista. Työntekijöihin liittyvät tekijät sisältävät tietoa työntekijöihin, työryhmään ja verkostoon liittyvät tekijät. Vuorovaikutuksen valitsin omaksi teemakseen, sillä siihen liittyviä vastauksia oli runsaasti. Toimintaympäristöstä muodostui selvästi oma teema, sillä siihen liittyen oli selviä vastauksia. Sellaisten vastausten pohjalta, jotka eivät sopineet erityisen selvästi mihinkään yllä mainituista teemoista, mutta jotka kuitenkin linkittyvät toisiinsa, muodostin teeman “muut tekijät”. Nämä vastaukset käsittelivät taloutta, resursseja ja käytänteitä.

Tehtävänantona oli jaotella post-it-laput kartongille niin, että keskelle tulevat työntekijöiden mielestä kysymyksen kannalta tärkeimmät seikat. Teemoiteltuani vastaukset taulukoin vastausten jakautumisen sen mukaan, miten ne jakautuvat kyseisen jaottelun perusteella.

Taulukko 2: Vastausten jakautuminen teemoittain. Keskelle sijoitetuissa lapuissa eniten vastauksia on teemaan “muut tekijät” liittyen (kuusi vastausta). Kauemmas sijoitetuissa lapuissa teemoihin “asiakkaaseen vaikuttavat tekijät” ja “vuorovaikutukseen liittyvät tekijät” on tullut eniten vastauksia (molempiin kuusi vastausta). Kun kaikki vastaukset teemoittain lasketaan yhteen, eniten nostoja on tullut vuorovaikutukseen (yhteensä 11 vastausta) ja asiakkaaseen (yhteensä 10 vastausta) liittyviin tekijöihin.

Teema	Keskiöön sijoitetut vastaukset	Kauemmas sijoitetut vastaukset	Vastauksia yhteensä
Asiakkaaseen liittyvät tekijät	4	6	10
Työryhmään liittyvät tekijät	2	4	6
Toimintaympäristöön liittyvät tekijät	3	1	4
Vuorovaikutukseen liittyvät tekijät	5	6	11
Muut tekijät	6	3	9

Kun tarkastellaan vastauksia sijoittelun mukaan, niissä näkee paljon hajontaa, eikä yksikään teema selvästi sijoitu keskelle tai kauemmas kartonkia. Työntekijöillä on siis näkemyseroja, mitkä voivat johtua esimerkiksi siitä, mistä näkökulmasta ideointia on lähdetty tekemään. Osa työntekijöistä on saattanut ajatella asiakaslähtöisyyttä ensin ja toiset taas resursseja ja hallinnollista näkökulmaa. Tuloksissa voidaan myös huomioida se, että laput ovat olleet osittain päällekkäin, minkä vuoksi olen voinut tulkita työntekijän oman näkemyksen mukaan keskelle sijoittaman lapun olemaan reunalla. Toisaalta on tärkeää tarkastella vastauksia kokonaisuutena, sillä kaikki kertovat kuitenkin vastauksen esitettyyn kysymykseen edellytyksistä kuntouttavan työtoiminnan prosessin onnistumiselle.

Kaikista vastauksista eniten nostoja tuli asiakkaaseen ja vuorovaikutukseen liittyviin tekijöihin sekä muihin tekijöihin. Vastauksissa painotetaan asiakkaan omaa vointia ja motivaatiota kuntoutumisen edellytyksenä, mutta myös asiakkaiden kanssa tehtävän ohjaustyön merkitystä.

Vastauksista voidaankin päätellä, että kuntouttavan työtoiminnan prosessin onnistuminen edellyttää työntekijöiden näkemyksen mukaan monen eri osa-alueen toimimista. Työntekijät tunnistavat heidän oman jaksamisensa ja hyvinvointinsa asiakkaan tilanteen edistämiseen vaikuttavana tekijänä. Työntekijöiden vastauksissa on nähtävissä asiakaslähtöinen näkökulma. Vastauksissa painottuvat asiakkaan kanssa yhdessä tekeminen ja asiakkaan tukeminen toiminnassa. Olennaisena nähdään, että asiakkaan terveydentilan tulee olla sellainen, että kuntoutuminen on mahdollista. Yhtenä edellytyksenä on mainittu myös asiakkaan sitoutuminen palveluun, mihin esimerkiksi juuri terveydentila vaikuttaa merkittävästi. Vastauksista on nähtävissä, että asioita on pohdittu työympäristöä laajemmassa mittakaavassa, kun vastauksissa on nostettu esiin esimerkiksi toiminnan rahoituspuoli ja resurssit.

Haastatteluihin verrattaessa vastauksissa on paljon samankaltaisuuksia ja vastauksissa toistuvat yksilöllisyys, kohtaamisen merkitys, yhdessä tekeminen ja yhteistyö eri tahojen välillä. Eroavaisuutena voi nähdä, että haastatteluissa työntekijät eivät nostaneet esiin resursseja ja taloudellista puolta, kun taas aivoriihessä ne ovat mainittuna useaan kertaan. Tämä voisi johtua siitä, että aivoriihessä oli yksi laaja kysymys prosessin onnistumisesta, jonka kautta pohtia asioita, Haastatteluissa oli useampi kysymys, jotka eivät käsitelleet suoranaisesti prosessin onnistumista, vaan työn tavoitteita, sisältöjä, haasteita ja tulevaisuudennäkymiä.

6 TUOTOS

Työni tavoitteena oli tehdä opas ohjaustyön tueksi niin, että se antaisi keinoja osallisuuden ja toimijuuden tukemiseen ja edistämiseen. Tässä luvussa tarkastelen oppaan tekemistä ja sen eri vaiheita sekä arvioin oppaan onnistumista. Opas löytyy liitteistä (Liite 4).

6.1 Oppaan suunnittelu

Jo opinnäytetyötä aloittaessani ajatukseni oli, että oppaassa hyödynnettäisiin työntekijöiden itse esiin nostamia asioita. Koin oppaan olevan helpommin lähestyttävä silloin, kun se koskettaa sen lukijaa jollakin konkreettisella tavalla ja tässä tapauksessa siten, että kohderyhmä on saanut itse vaikuttaa oppaan sisältöihin. Ajattelin myös, että käsitteet osallisuus ja toimijuus ovat niin laajoja ja kattavia, että ne olisi hyvä saada tuotoksen myötä helpommin käsiteltävään muotoon tiiviimmin. Samalla tätä tuotosta lukeva henkilö voi huomata, että hänen työssään on paljon osallisuuteen ja toimijuuteen liittyviä elementtejä, vaikka hän ei näitä olisi ajatellut aiemmin tuosta näkökulmasta. Myös näiden edistäminen helpottuu silloin, kun pystyy tunnistamaan konkreettisesti ne asiat, mitkä niihin vaikuttavat.

Oppaan rakenne oli alussa minulle hieman epäselvä ja tuntui, että en oikein itsekään saa kiinni siitä, mitä voisi teorian ja perusasioiden lisäksi siihen sisällyttää. Olin jo alunperin yrittänyt pistää painoarvoa työntekijöiden kertomuksille, mutta myös sille, mitä jää kertomatta tarkoituksenani tunnistaa ne elementit, joita voisi mahdollisesti kehittää. Työ toisi täten myös uusia näkökulmia, eikä lukijalle jäisi sellainen olo, että hänen lukemansa asiat ovat olleet jo ennestään selviä. En ollut päättänyt mitään valmista sivumäärää, vaan ajattelin laadun korvaavan määrän. Tarkoituksenani oli aluksi tehdä opas kuntouttavaan työtoimintaan, mutta päätin muokata sen yleisesti ohjaustyöhön sopivaksi. Näin opasta voisivat hyödyntää myös muut Louhelassa työskentelevät.

6.2 Oppaan tekeminen ja toteutus

Olin jo ennen oppaan aloitusta koonnut muistiinpanoja asioista, joita haluaisin oppaaseen sisällyttävän. Aloin kokoamaan opasta seuraavan rungon mukaisesti: kansilehti, alustus, teoria,

varsinainen sisältö ja loppuyhteenveto sekä lähteet. Vaikka tiesin kyllä, mitä oppaassa tullaan käsittelemään, haasteena oli päättää, mistä lähdetään liikkeelle. Luin kirjoittamaani teoriaosuutta ja päätin sen myötä lähteä käsittelemään sisältöä ohjausprosessin kautta. Samalla päätin lisätä teoriaosuuteen myös ohjauksesta pätkän. Ohjausprosessin kautta lähtiessäni koamaan teoriaa, pohdin sen eri vaiheita: aloitusta, itse ohjaamista sekä sen päättämistä ja koin sen toimivaksi tavaksi lähteä työstämään aihealuetta. Nämä kaikki vaiheet tulivat ilmi myös käyttämissäni menetelmissä, joten koin saavani aineistosta hyvin apua oppaan kokoamiseen. Lisäsin vielä kehittämispuolen näkökulman oppaaseen ja koin rungon olevan melko selvillä tässä vaiheessa.

Tutkimusaineistosta nousi paljon samoja teemoja esiin useaan kertaan kuten asiakkaan kokemukset, positiivinen vahvistaminen ja kannustaminen ja tekemisen kokeminen merkityksellisenä. Nämä ja muut toistuvat teemat halusin sisällyttää myös oppaaseen, sillä koin ne itsekkin keskeiseksi osaksi osallisuuden ja toimijuuden edistämistä. Sisällytin myös sellaisia asioita, joita aineistosta ei suoraan noussut, vaan jotka havaitsin itse kehittämisideoina ja muistutuksina. Esimerkkinä asiakaspalautteen kerääminen eri tavoin ja ohjauksen tavoitteiden asettamiseen liittyviä seikkoja.

6.3 Oppaan onnistumisen arviointi

Oppaan tekeminen prosessina oli mielestäni mielenkiintoinen ja samalla sain koottua opinnäytetyön prosessia ja työn myötä oppimiani asioita. Olin jo suunnitellut oppaan sisältöjä etukäteen ja tehnyt muistiinpanoja asiasta teorian avulla ennen menetelmien käyttöä ja niiden tuottaman aineiston hyödyntämistä. Vaikka olin suunnitellut sisältöjä jo etukäteen, oppaasta tulikin erilainen johtuen aineiston tuomasta lisämateriaalista sekä oman oppimiseni syventymisestä. Suunnitelmani sisälsi paljon pintapuolista käsittelyä ja oppaan sisältö taas syventyi ohjausprosessiin ja sen vaiheisiin enemmän. Koen silti suunnittelulla olleen hyötyä, sillä ilman sitä olisin lähtenyt liikkeelle vailla minkäänlaista syvällisempää ajatusta siitä, mitä oikeastaan olen tekemässä. Vaikka pidin tutkimuskysymykseni mielessä tekemisen ajan, eivät ne silti mielestäni antaneet mitään konkreettista mistä lähteä liikkeelle. Aineiston kokoamisen jälkeen oppaan tekeminenkin oli luontevampaa. Oppaan tekemisen haasteena oli myös teorian kokoaminen: miten saan käsitteet avattua niin, että ne kertovat mahdollisimman paljon kuitenkin niin,

ettei opas ole pelkkää teoriaa, vaan se toimisi avauksena aiheeseen. Nimenomaan tätä pohtiesani tajusin, että käsitteiden ei tulekaan kertoa aivan kaikkea. Sen kuuluu vain pohjustaa aihetta ja että oppaan pääpaino tulee kuitenkin sen muusta sisällöstä.

7 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessi alkoi harjoitteluni myötä Settlementti Louhelan Kohaus- kohti aktiivista osallisuutta -nimisessä hankkeessa. Tuolloin koin osallisuuden aihepiirin kiinnostavana ja pohdimme tilaajan edustajan kanssa opinnäytetyön mahdollisuutta ja tuotosta. Päätin kytkeä toimijuuden käsitteen osaksi aihepiiriä, sillä koen osallisuuden ja toimijuuden tukevan toinen toisiaan. Päädyin tuotoksena oppaaseen, sillä sellaista ei Louhelassa vielä ole ollut ja koimme tilaajan edustajan kanssa aiheen ajankohtaiseksi ja merkittäväksi.

Työn myötä sain itse syvennettyä tietämystäni osallisuudesta ja toimijuudesta sekä niiden vaikutuksesta ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin. Opin työn myötä lähdekriittisyyttä ja pohdimaan eri lähteiden ajankohtaisuutta. Teoriapohjaa tehdessäni kiinnitin huomiota siihen, että osallisuudesta löytyi huomattavasti enemmän tietoa kuin toimijuudesta. Koin näiden yhdistämisen kuitenkin luontevana ja ne nivoutuivat tässä työssä mielestäni hyvin yhteen.

7.1 Työn onnistumisen arviointi

Opinnäytetyössä menetelminä olivat asiantuntijahaastattelu, yksilöhaastattelut sekä aivoriihi. Kaikkien menetelmien vastauksissa nousi esiin paljon samoja aiheita ja samankaltaisia ajatuksia esimerkiksi asiakkaan kanssa tehtävään ohjaustyöhön. Asiakkaan kohtaaminen ja vuorovaikutus painottuivat useissa eri vastauksissa. Pitkälti kaikissa käytetyissä menetelmissä vastaukset pyörivät samojen teemojen ympärillä, mikä kertoo mielestäni siitä, että työntekijöillä on melko samankaltaiset näkemykset työnsä tavoitteista, sisällöstä ja sen haasteista. Haastatteluiden ja aivoriihen välillä selkeänä erona on nähtävissä se, että resurssien vaikutusta toimintaan ei nostettu esiin kuin vasta aivoriihessä.

Yksilöhaastatteluiden koin kokonaisuudessaan onnistuneen hyvin ja samankaltaisuuksista huolimatta jonkin verran erojakin tuli vastauksiin ja työntekijät toivat sellaisia näkökulmia esiin, joita en itse osannut edes ajatella. Tästä hyvä esimerkki on eräässä yksilöhaastattelussa mainittu rajanveto työssä. En esittänyt työntekijöille haastattelutilanteissa lisäkysymyksiä. Litteroidessa huomasinkin muutaman haastattelun kohdalla, että jonkin vastauksen jälkeen olisinkin halunnut tarkentaa vastausta tai saada lisää tietoa siitä. Haastattelutilanteessa tämä ajatus ei tullut

esiin ja uskon valmiin haastattelurungon noudattamisen ja jännityksen vaikuttaneen asiaan. Kysymysten järjestystä vaihtelin hieman, mikäli jokin kysymys sopi mielestäni edellisen vastauksen jatkoksi ja mielestäni nämä järjestyksenvaidot toimivat luontevasti.

Pohdin asiantuntijahaastattelun toteutustapaa ja päätin toteuttaa haastattelun sähköpostitse, sillä siten vastaajalla olisi hyvin aikaa pohtia kysymyksiä ja vastata niihin. Kysymykset olivat melko laajoja, joten ajattelin vastaamisen olevan helpompaa, kun vastausaikaa on enemmän ja vastaukset voi antaa omassa rauhassa. Asiantuntijahaastattelussa nousi paljon samoja teemoja, mitä yksilöhaastatteluissakin, vaikka vain asiantuntijahaastattelussa mainittiin kysymyksissä osallisuus ja toimijuus.

Aivoriihessä yllätti positiivisesti se, miten paljon vastauksia se tuotti loppujen lopuksi, mikä onkin menetelmän perusidea ja koen sen täytyneen hyvin. Kuitenkin menetelmän toteutustavassa on asioita, joita tekisin toisin, jos toteuttaisin työn uudelleen. Ajallisesti puoli tuntia tuntui hieman niukalta ja koin, että menetelmästä olisi voinut saada vielä enemmän irti, jos se olisi toteutettu ilman tiukkaa aikataulua ja kiireen luomaa painetta. Arviointivaihe jäi mielestäni niukaksi, sillä kävimme osittain myös niukan aikataulun vuoksi suullisesti nopeasti läpi ylös kerättyjä ideoita. Arvioinnille olisi voinut järjestää esimerkiksi erillisen toteutuskerran, jolloin siitä olisi saatu ehkä enemmän irti. Yhteisideointimenetelmäksi toteutus ontui mielestäni jonkin verran ja tekeminen oli melko yksilöpainotteista lukuun ottamatta lyhyttä loppuarviointia. Tunnistan tämän jälkikäteen johtuneen siitä, että kiinnitin liikaa huomiota aivoriihen tyypillisiin vaiheisiin enkä varsinaiseen toteutustapaan. Lisäksi kartongille tehdyn ryhmittelyn olisi voinut järjestää selkeämmin, esimerkiksi selkeämpi kahtiajako tai muu osiin pilkkominen olisi ollut analyysinkin kannalta toimivampi. Paremmalla etu jakäteissuunnittelulla menetelmästä voisi saada vielä toimivamman. Olisi voinut olla myös kannattavaa toteuttaa kokeiluversio aivoriihestä, jonka myötä varsinaista tutkimusmenetelmää olisi voinut hioa paremmaksi.

7.2 Johtopäätökset

Työntekijöiden nostamat kehittämiskohteet käsittelivät viranomaisyhteistyötä ja laajempien taustusten purkua verkostossa ja osaamisen lisäämistä erityisnuorten kanssa työskenneltäessä.

Tehdyn opinnäytetyön perusteella työryhmällä tuntuu yhteneväisten vastausten perusteella kuitenkin olevan yhteinen arvopohja, jonka mukaan työtä tekee ja asiakaslähtöisyys näkyy kaikkien vastauksissa.

Asiakkailla on mahdollisuus antaa palautetta kuntouttavan työtoiminnan prosessin aikana kirjallisessa kuin suullisessa muodossa. Kirjallisesti tämä tapahtuu valmiin lomakepohjan täyttämällä. Ryhmämuotoista palautetta ei kertyneen tutkimusaineiston perusteella kerätä ja siksi pohdin esimerkiksi asiakasraadin tapaista palautteenkeruuta yhtenä vaihtoehtona. Ryhmässä voisi nousta eri tavalla ideoita esiin kuin yksilöllisessä palautteenkeruussa etenkin, jos ryhmä on tiivis ja osallistujat toisilleen tuttuja.

Teemahaastatteluista kävi ilmi, että tiimiltä ja työparilta saatu tuki ovat työssä tärkeitä. Kollegoilta saa tarvittaessa neuvoja ja tukea eri tilanteisiin. Siksi tiimipalaverien toteutuminen säännöllisesti on tärkeää, samoin toiminnan kehittämiseen varatut palaverit. Haastatteluvastauksissa painottuivat samat teemat ja työntekijöillä vaikuttaa olevan yhteneväiset näkemykset työnsä tavoitteista, sisällöistä ja haasteista.

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa osallisuuden ja toimijuuden edistämiseen liittyvistä tekijöistä kuntouttavassa työtoiminnassa työntekijöiden ja organisaation näkökulmasta. Tavoitteena oli myös luoda konkreettinen työväline ohjaustyön tueksi. Tavoitteissa onnistuin mielestäni hyvin ja työn avulla saa kattavan kuvan siitä, miten asiakkaan osallisuus ja toimijuus huomioidaan kuntouttavassa työtoiminnassa, millaisia haasteita työ sisältää ja miten työtä arvioidaan ja kehitetään yhdessä asiakkaiden kanssa. Opinnäytetyön tuotos (liite 4) luovutetaan työntekijöiden käytettäväksi opinnäytetyön valmistuttua.

LÄHTEET

- Aaltio, Elina 2013. Hyvinvoinnin uusi järjestys. Gaudeamus
- Alastalo, Marja & Åkerman, Maria 2010. Teoksessa Ruusu vuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 373, 375
- Huomonen, Soile (toim.) 2014. Työ- ja yksilövalmennus työpajalla. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry Opetus- ja kulttuuriministeriön tuella
- Isola, Anna-Maria & Kaartinen, Heidi & Leemann, Lars & Lääperi, Raija & Schneider, Taina & Valtari, Salla & Keto-Tokoi, Anna 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Työpaperi 33/2017. Helsinki: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy. Viitattu 16.9.2023 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-917-0>
- Innokylä 2023. Aivorihi. Viitattu 19.3.2023 <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivorihi>
- Kauppila, Juha & Kauppila, Päivi Annika 2015. Teoksessa Kauppila, Päivi Annika & Silvonen, Jussi & Vanhalakka-Ruoho, Marjatta (toim.) Toimijuus, ohjaus ja elämäntulkku. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto, 20. Viitattu 11.1.2023 https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/15099/urn_isbn_978-952-61-1747-8.pdf
- Koivisto, Juha & Isola, Anna-Maria & Lyytikäinen, Merja 2018. Osallisuus kuuluu kaikille. Innokylän innovaatiokatsaus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Työpaperi 9/2018. Helsinki. Viitattu 16.9.2023 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-077-8>
- Kuntalaki 10.4.2015/410. Finlex. Viitattu 20.11.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150410>
- Lind, Kimmo 2022. Järjestöt hyvinvoinnin tuottajina. Teoksessa Lind, Kimmo & Kaunistmaa, Pekka (toim.) 2022. Järjestöt Valokeilassa. Järjestöt organisaatioina, toimijoina ja tutkimuskohteina. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 136, 129
- Nivala, Elina & Ryyänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Gaudeamus Oy
- Nuorisolaki 1285/2016. Finlex. Viitattu 20.11.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2009. Kehittämistyön käytännöt. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. WSOYpro Oy
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. 7.3.4 Teemoittelu. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto (verkkojulkaisu). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen arkisto. (ylläpitäjä ja tuottaja) https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html Viitattu 26.9.2023
- Setlementtiliitto 2023a. Setlementtiliitto. Viitattu 17.9.2023 <https://setlementti.fi/setlementtiliitto/>
- Setlementtiliitto 2023b. Usein kysyttyä. Viitattu 17.9.2023 <https://setlementti.fi/tietoa/useinkysyttya/>

- Setlementtiliitto 2023c. Toiminta. Viitattu 17.9.2023 <https://setlementti.fi/toiminta/>
- Setlementti Louhela 2023a. Meistä. Viitattu 15.8.2023 <https://www.setlementti-louhela.fi/meista-2/>
- Setlementti Louhela 2023b. Rohkeasti ihmisen puolella – tule mukaan. Viitattu 15.8.2023 <https://www.setlementtilouhela.fi/>
- Setlementti Louhelan kuntouttava työtoiminta. Pajatoiminta, yksilöpaikat ja etäkuntouttava. Viitattu 15.8.2023. https://bin.yhdistysavain.fi/1572361/ohoVIGk2rkNcFC371Uch0YN-BLN/Kuntouttava_ty%C3%B6toiminta.pdf
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 15.8.2023 <https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Finlex. Viitattu 30.12.2022 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- Suomen perustuslaki 731/1999. Finlex. Viitattu 30.12.2022 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022a. Osallisuus. Viitattu 18.12.2022 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022b. Osallisuuden edistäminen. Viitattu 18.12.2022 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023a. Kuntouttavan työtoiminnan sisältö. Viitattu 16.8.2023 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/kuntouttavan-tyotoiminnan-sisalto#Mita%20tehdään>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023b. Aktivointisuunnitelma. Viitattu 16.8.2023 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/aktivointisuunnitelma>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023c. Osallisuuden edistäjän opas. Ohjaus 10/2023. Helsinki. Viitattu 20.11.2023 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146717/URN_ISBN_978-952-408-088-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Gummerus Kirjapaino Oy
- Mönkkönen, Kaarina 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä. Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Gaudeamus Oy
- Vanhalakka-Ruoho, Marjatta 2014. Toimijuus elämänkulussa – ohjaustyön perusta? Aikuiskasvatus 34(3), 192–201. Viitattu 16.4.2023 <https://doi.org/10.33336/aik.94099>
- Vanhalakka-Ruoho, Marjatta & Kauppila, Päivi & Silvonen, Jussi 2015. Teoksessa Päivi Annikka Kauppila, Jussi Silvonen & Marjatta Vanhalakka-Ruoho (toim.) Toimijuus, ohjaus ja elämänkulku Itä-Suomen Yliopisto, V. Viitattu 16.4.2023 https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/15099/urn_isbn_978-952-61-1747-8.pdf

Vehviläinen, Sanna 2020. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. (e-kirja.) Neljäs korjattu painos. Gaudeamus Oy

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. (e-kirja). Viides korjattu painos. PS-kustannus Oy

HAASTATTELUT

Asiantuntijahaastattelu (anonyymi) 2023. VS: HAASTATTELUKYSYMYKSET 21.6.2023
Haastattelija: Janita Kareinen

H1 9.5.2023 Puhelinhaastattelu. Haastattelija: Janita Kareinen

H2 9.5.2023 Puhelinhaastattelu. Haastattelija: Janita Kareinen

H3 12.5.2023 Puhelinhaastattelu. Haastattelija: Janita Kareinen

H4 22.5.2023 Puhelinhaastattelu. Haastattelija: Janita Kareinen

LIITTEET

LIITE 1: Saatekirje yksilöhaastatteluihin

SAATEKIRJE HAASTATTELUUN OSALLISTUVALLE

Hei,

Opiskelen yhteisöpedagogiksi Humanistisessa ammattikorkeakoulussa ja teen opinnäytetyötä osallisuuden ja toimijuuden edistämisestä kuntouttavassa työtoiminnassa. Yksi opinnäytetyöni menetelmistä on haastattelu ja pyytäisinkin nyt Sinua haastateltavaksi ajankohtana, joka Sinulle parhaiten sopii.

Haastatteluaineistoa hyödynnetään opinnäytetyössäni ja sen tuotoksessa. Opinnäytetyö julkaistaan syksyn 2023 aikana Theseus-tietokannassa. Haastattelun kesto on noin 10 minuuttia ja se toteutetaan puhelimitse.

Jokainen haastattelu on työn kannalta tärkeää. Kiitos ajastasi jo etukäteen.

Terveisin: Janita Kareinen

Liite 2: Yksilöhaastattelujen kysymykset

Haastateltavan esitiedot:

- Mikä on tutkintonimikkeesi?
- Ikähaarukka kohderyhmälle?

TYÖN SISÄLTÖ

- Mitkä ovat työsi tavoitteet eli miksi työtä tehdään?
- Millaisia haasteita työsi sisältää?
- Miten työssäsi otetaan huomioon erilaiset yksilöt ja heidän tilanteensa?
- Millaiset vaikuttamismahdollisuudet kohderyhmällä, jonka parissa työskentelet, on toiminnan sisältöihin sekä niiden kehittämiseen?

TYÖNTEKIJÄT JA TYÖYHTEISÖ

- Onko jotakin, mitä työntekijän tulisi mielestäsi ottaa huomioon tätä työtä tehdessään?
- Millainen rooli työyhteisöllä tai -ryhmällä on työssäsi?

TULEVAISUUSORIENTOITUNUT TYÖOTE

- Millaisia taitoja ylipäänsä työssäsi tarvitaan tulevaisuudessa, mitä taitoja tulisi kehittää?
- Koetko, että työsi voisi muuttua jollakin tapaa tulevaisuudessa? Miten?

Liite 3: Asiantuntijahaastattelun kysymykset

- 1. Millainen on kuntouttavan työtoiminnan prosessi - mistä se alkaa, mitä sen aikana tapahtuu ja mitä tapahtuu kuntouttavan työtoiminnan päätyttyä?**
- 2. Millä tavoin kuntouttava työtoiminta edistää mielestäsi yksilön osallisuutta ja toimijuutta?**
- 3. Millainen merkitys kuntouttavassa työtoiminnassa tehtävällä ohjaustyöllä on mielestäsi osallisuuden ja toimijuuden tukemisessa?**
- 4. Kuinka kuntouttavaa työtoimintaa arvioidaan ja kehitetään?**

Liite 4: Tuotos (Liiteversion asettelu ja väritys poikkeaa hieman alkuperäisen oppaan ulkoasusta.)

Osallisuuden ja toimijuuden edistäminen



Opas ohjauksen tueksi

Alustus

Osallisuus ja toimijuus ovat käsitteitä, jotka nousevat aika-ajoin esiin, kun puhutaan ihmisten hyvinvoinnista ja yhteiskuntaan liittyvistä asioista. Tämän oppaan avulla on tarkoitus saada käsitys siitä, mitä nämä käsitteet tarkoittavat ja miten ne näkyvät omassa työssä ja ohjausprosessissa. Opas on laadittu niin, että sitä voi soveltaa erilaisissa ohjausympäristöissä.

Osallisuus ja toimijuus kumpikin toteutuessaan edistävät yksilön hyvinvointia ja vahvistavat hänen toimintakykyään. Kun tehdään osallisuutta ja toimijuutta edistävää toimintaa, on syytä tarkastella sitä, miten nämä käytännössä näkyvät toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa, arvioinnissa ja kehittämisessä. Osallisuuden ja toimijuuden vahvistamiseen liittyvät myös yksilön omat ominaisuudet kuten terveydentila ja motivaatio. Tässä oppaassa keskitytään kuitenkin siihen, miten työntekijät ja organisaatio voivat tukea edistymistä. Tuotos on tehty osana opinnäytetyötä.

Oppaan lukujen alle on lisätty muutamia pohdintatehtäviä, joiden avulla lukija pystyy miettimään oppaan sisältöjä omassa työssään ja samalla mahdollisesti kehittämään omaa ohjaustaan ja työtapojaan. Lopussa on koottu yhteen asioita, joilla osallisuutta ja toimijuutta voidaan tukea ja edistää.

Osallisuuden ja toimijuuden edistäminen: Opas ohjaustyön tueksi 2023

Janita Kareinen, Humanistinen ammattikorkeakoulu: Yhteisöpedagogi AMK

Sisällys

OHJAUSTYÖ	47
OSALLISUUS JA TOIMUUS KÄSITTEINÄ	48
MITÄ PITÄÄ OTTAA HUOMIOON OHJAUSTYÖTÄ TEHTÄESSÄ	49
OHJATTAVAN KOHTAAMINEN ARJESSA	50
POSITIIVINEN VAHVISTAMINEN JA PALAUTTEENANTO	51
OHJAUSYMPÄRISTÖ EDISTÄMÄSSÄ OSALLISUUTTA JA TOIMUUTTA	52
OSALLISTUJEN OTTAMINEN MUKAAN TOIMINNAN KEHITTÄMISEEN	53
JATKOPOLUN SUUNNITTELU	55
YHTEENVETO: MITKÄ ASIAT OHJAUKSESSA EDISTÄVÄT OSALLISUUTTA JA TOIMUUTTA	56
LÄHTEET	57

OHJAUSTYÖ

Ohjauksella tarkoitetaan kiteytetysti jonkinlaista kasvu-, työ-, oppimis-, tai ongelmanratkaisuprosessia, jonka avulla vahvistetaan ohjattavan toimijuutta. Ohjaustyö on tietynlainen yhteistyösuhde ohjattavan ja ohjaajan välillä. Ohjaaja on rinnalla kulkija, tukija ja kannustaja, joka ei anna valmiita vastauksia eikä tee ohjattavan puolesta asioita. Hänen tehtävänsä on kuitenkin antaa neuvoja ja tukea siinä määrin, missä ohjattava niitä tarvitsee kuitenkin niin, että antaa ohjattavalleen tarpeeksi tilaa myös itsenäiseen toimintaan. Ohjausprosessia ohjaavat asetetut tavoitteet ja päämäärät, joihin ohjauksella pyritään. Ohjauksella on siis aina jokin tarkoitusperä, mikä on syytä pitää mielessä koko ohjausprosessin ajan. (Vehviläinen 2020, luku ”Ohjauksen määrittelyä.”)

Pohdittavaa:

Millaisia ohjaustilanteita työssäsi esiintyy? Ohjaatko ryhmiä, yksilöitä vai molempia?

Miten nämä ohjaustilanteet mielestäsi eroavat toisistaan?

OSALLISUUS JA TOIMIJUUS KÄSITTEINÄ

Osallisuuden voidaan katsoa toteutuvan yhteisön ja yksilön välillä silloin, kun yksilö on osa yhteisöä ja toimii osana sitä ja hänellä on kokemus, että hän kuuluu osaksi sitä. (Nivala & Ryyänen 2019, 138). Yksilöllä on tällöin mahdollisuus vaikuttaa omaan elämään, siihen liittyviin päätöksiin sekä omaan elinympäristöönsä. Osallisuuden toteutumisen kannalta keskeistä on, että yksilön fyysiset, psyykkiset ja tiedolliset edellytykset osallistua häntä ympäröivään yhteisöön täytyvät. (Aaltio 2013, 71).

Toimijuuteen liittyvät yhtä aikaa toiminta, aloitteellisuus ja yksilön kyky ottaa tekijän rooli. Tavoitteena on, että yksilö on oman elämänsä aktiivinen toimija, joka vaikuttaa oman elämänsä sisältöön ja valintoihin, joita tekee. Toimijuus osana ohjausta kattaa sen, että ohjattava kokee ohjausprosessin oman elämänsä kannalta tärkeäksi. Hän pyrkii ja haluaa tehdä siihen liittyviä valintoja ja kantaa myös vastuun näistä valinnoista (Vehviläinen 2020, luku ”Miten ohjataan toimijuutta tukien?”.)

Pohdittavaa:

Miten osallisuus ja toimijuus näkyvät omassa työssäni? Miten niitä voisi edistää?

MITÄ PITÄÄ OTTAA HUOMIOON OHJAUSTYÖTÄ TEHTÄESSÄ

Ohjaustyössä on tärkeää alussa kartoittaa ohjattavan tilanne ja taustat hyvin, jotta tietää kuinka hänen kanssaan kannattaa toimia. Seuraavat kysymykset ovat hyviä pohdittaviksi ohjausprosessin alkaessa kuin myös sen aikana:

- Mitkä ovat ohjattavan tavoitteet ja päämäärä, joihin ohjauksella pyritään?
- Mitkä ovat ohjattavan taustat eli mitä kautta hän tulee mahdollisesti ohjattavaksi?
- Minkälainen toimintakyky ohjattavalla on eli kuinka paljon tukea hän tarvitsee? Miten tuen ohjattavan toimintakykyä?
- Onko jotakin muuta mitä tilanteessa tulee ottaa huomioon?

Tavoitteiden asettamisessa kannattaa miettiä kokonaisuutta. Jos tavoitteet ovat hyvinkin suuria tai kaukaisia (esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan suorittaminen loppuun), voivat ne asiakkaasta tuntua vaikeammilta saavuttaa. Tavoitteiden määrää on myös hyvä pohtia. Onko asiakkaan helpompi tähdätä yhteen isoon saavutukseen vai edetä useampi pienempi askel kerrallaan. On myös hyvä pohtia, että tavoitteet pohjautuvat asiakkaan tarpeeseen.

OHJATTAVAN KOHTAAMINEN ARJESSA

Ohjattavan kanssa suunniteltaessa toimintaa olisi hyvä kuulla hänen mielteitään asioista. Toiminta on asiakkaalle motivoivaa ja mielekästä silloin, kun hän pystyy itse vaikuttamaan toiminnan sisältöön. Ohjaajan on hyvä huomioida, mikäli asiakkaalle on haasteellista ilmaista omia tarpeitaan ja toiveitaan. Tällöin voi kysymällä ja ehdottamalla asiakkaalle erilaisia vaihtoehtoja saada asioita eteenpäin. Asiakkaalle tulisi tulla sellainen kokemus, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa asioihin. Työssä on tärkeää huomioida yksilöllisyys ja muistaa, ettei ole vain yhdenlaista tapaa toimia. Se mikä toimii yhden kohdalla, ei välttämättä toimi toisella. Soveltaminen ja uusien tapojen kokeileminen voi antaa myös ohjaajalle uusia näkökulmia.

Ohjaustyö arjen keskellä hektistä ja sen vuoksi on tärkeää pysähtyä välillä kysymään ohjattavalta hänen ajatuksiaan ja kuulumisiaan. On tärkeää muistaa, että osallisuuden(kin) kokemukseen liittyy myös yksilön oma kokemus kuulumisesta johonkin.

Arjessa on hyvä siis muistaa:

- Pysähdy, kysy ja kuuntele
- Tarvittaessa opasta, mutta älä tee puolesta



POSITIIVINEN VAHVISTAMINEN JA PALAUTTEENANTO

Niin sanottu positiivinen vahvistaminen parantaa ohjattavan itsetuntoa ja uskoa omiin kykyihin. Mikäli ohjattavan on mahdollista tehdä päätöksiä itse, kannusta häntä tähän. Tarvittaessa häntä voi tukea ja ohjaajan onkin hyvä tunnistaa, mikäli ohjattava tarvitsee alussa apua päätöksentekoon kuitenkin niin, että valinnat tehdään hänen mielipiteensä huomioiden. Mikäli ohjattavalle siis suosittaa jotakin vaihtoehtoa, kannattaa häneltä varmistaa vielä hänen oma näkemyksensä ja painottaa lopullisen valinnan tulevan hänen puoleltaan. Ohjattavan saadessa onnistumisen kokemuksen voi hänen kynnyksensä madaltua jatkossa toimimaan eri tilanteissa. Positiivisen palautteen antaminen ja asiakkaan onnistumisten esiin nostaminen motivoi häntä eteenpäin omien tavoitteiden saavuttamisessa. Joskus ohjattavan voi olla itse vaikeaa tunnistaa omaa potentiaaliaan ja osaamistaan, jolloin ohjaajan on hyvä sanoittaa näitä ohjattavalle ääneen. On hyvä huomioida pienetkin onnistumiset, eikä vain suuria kokonaisuuksia. Positiivinen palaute ei koskaan ole huonoksi ja siksi kehuja voi antaa jo ihan vain vaikka hyvin menneestä päivästä ja/tai ohjaustuokiosta.

OHJAUSYMPÄRISTÖ EDISTÄMÄSSÄ OSALLISUUTTA JA TOIMIJUUTTA

Turvallinen ohjausympäristö edistää ohjattavan osallisuutta ja toimijuutta. Tällaisessa ympäristössä ohjattavalle syntyy kokemus siitä, että hän voi tuoda omia näkemyksiään esiin, niillä on merkitystä ja samalla hän pystyy toimimaan ympäristössä vapautuneemmin. Ohjattavan perehdyttäminen toimintaan ja hänen tukemisenä siinä toimiessa vahvistavat hänen itseluottamustaan ja tekemistään. Turvallinen ympäristö tukee ohjattavan kokemusta yhteisön jäsenenä toimisena ja hänen on helpompi toimia siinä juuri sellaisena kuin on. Turvallisuuden tunnetta lisäävät esimerkiksi avoimuus, luottamus ja positiivinen vuorovaikutus muiden kanssa. Ohjaaja voi edistää turvallisuuden tunnetta omalla kohtaamisellaan ja ohjattavan yksilöllisyyden huomioimisella häntä ohjatessaan.

OSALLISTUJIEN OTTAMINEN MUKAAN TOIMINNAN KEHITTÄMISEEN

Ohjattava kannattaa ottaa mukaan toiminnan kehittämiseen, jotta se vastaisi hänen tarpeitaan. Palautetta voi kerätä suullisesti ja kirjallisesti. Olennaista ei ole pelkästään palautteen kerääminen vaan myös se, miten se konkreettisesti otetaan huomioon toimintaa suunniteltaessa ja kehittäessä.

Palautetta kerätessä on hyvä pohtia seuraavia asioita:

- Mihin tarkoitukseen palautetta kerätään?
- Keiltä kerätään palautetta?
- Kuinka usein palautetta kerätään?
- Miten palautetta aiotaan hyödyntää toiminnan kehittämisessä?
- Millä menetelmillä palautetta kerätään? Onko käytössä useampi tapa?

Ohjattavilta kerättäviin palautteisiin voi olla käytössä jokin valmis pohja tai muu tiedonkeruutapa. Toisaalta on hyvä miettiä, onko kyseinen menetelmä juuri tälle ohjattavalle paras tapa antaa palautetta, vai toimisiko jokin muu menetelmä paremmin. Lisäksi on hyvä miettiä, kerätäänkö palautetta vain yksilömuotoisesti vai voisiko palautetta kerätä ryhmältä. Jos ryhmässä on turvallinen ilmapiiri ja osallistujat uskaltavat tuoda näkemyksiään esiin tämä voisi olla mahdollista toteuttaa. Parhaimmillaan ryhmämuotoinen kehittäminen lisää osallistujien kuuluvuuden tunnetta. Aina palautteen kerääminen kasvokkain ei ole se toimivin vaihtoehto. Kun ohjattavalla on mahdollisuus antaa palautetta anonyymisti, hänen ei tarvitse miettiä mitä kehtaa sanoa ja mitä jättää sanomatta.

Pohdittavaa:

Millä tavoin työyhteisössämme arvioidaan ja kehitetään toimintaa?

Miten asiakkaat otetaan mukaan toiminnan kehittämiseen?

Millä tavoin keräämme palautetta?

JATKOPOLUN SUUNNITTELU

Kun ollaan päättämässä ohjausprosessia, suunnitellaan yleensä myös sitä mitä jatkossa tapahtuu. Olennaista on, että jatkosuunnitelmat tehdään asiakkaan kanssa yhteisymmärryksessä. Tätä voidaan suunnitella myös prosessin aikana eikä pelkästään sen päätteeksi etenkin silloin, jos tavoitteena on määritetty etukäteen jokin tietty jatkopolku. Joskus ohjattava tarvitsee tässä ohjaajan tukea. Ohjattavalta on hyvä myös tässä vaiheessa kysyä hänen omia ajatuksiaan ja samalla voi saada palautetta siitä, miten ohjausprosessi sujui hänen mielestään. Sujuva yhteistyö tahojen välillä ohjattavan siirtyessä toisen palvelun piiriin on tärkeää. Oli jatkosuunnitelma sitten minkälainen tahansa, olennaista on asiakkaan kokemus siitä, ettei hän jää yksin.

YHTEENVETO: MITKÄ ASIAT OHJAUKSESSA EDISTÄVÄT OSALLISUUTTA JA TOIMIJUUTTA

Ohjattavalla on mahdollisuus toimia yhteisössä tasa-arvoisesti muiden kanssa

Ohjattavan omat ajatukset huomioidaan ohjauksessa ja hän voi vaikuttaa toimintaan

Ohjattava saa palautetta, tukea ja rohkaisua omalle

Ohjattavalla on mahdollisuus osallistua toiminnan kehittämiseen

Ohjattava saa tarvittavan tuen ohjaajalta, mutta tekee valinnat itse (voimavarat huomioiden)

Ohjattava kokee toiminnan merkitykselliseksi

Ohjaaja kohtaa ohjattavan yksilöllisesti

Ohjausympäristö on turvallinen: ohjattava pystyy toimimaan ympäristössä ja hänellä on mahdollisuus saada oma äänensä kuuluviin

Asiakaslähtöisyys on huomioitu toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa ja kehittämisessä

LÄHTEET

Aaltio, Elina 2013. Hyvinvoinnin uusi järjestys. Gaudeamus Oy

Nivala, Elina & Ryytänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Gaudeamus Oy

Vehviläinen, Sanna 2014 & 2020. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. (e-kirja.) Neljäs korjattu painos. Gaudeamus Oy

Kuvat: pixabay.com

Lämpimät kiitokset Setlementti Louhelan kuntouttavan työtoiminnan henkilöstölle.